



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 23.11.2015

г. Вологда

№ 983

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений сферы туризма Вологодской области

В соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области»

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений сферы туризма Вологодской области.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2096 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений сферы туризма Вологодской области, финансируемых из областного бюджета», за исключением пункта 2;

постановление Правительства области от 20 января 2009 года № 53 «О внесении изменения в постановление Правительства области от 30 октября 2008 года № 2096».

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечению 10 дней после дня его официального опубликования.

По поручению Губернатора области
первый заместитель
Губернатора области

А.Н. Луценко

Утверждено
постановлением
Правительства области
от 23.11.2015 № 983

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ТУРИЗМА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений сферы туризма Вологодской области (далее соответственно - Положение, Учреждения, Учреждение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при наличии такого органа), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов

(должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые

формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов), установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента в размере 2,14 и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяется штатным расписанием Учреждения.

2.3. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня для должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Размер коэффициента квалификационного уровня
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
первый квалификационный уровень	1,1
второй квалификационный уровень	1,2
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
первый квалификационный уровень	1,2
второй квалификационный уровень	1,3

третий квалификационный уровень	1,4
четвертый квалификационный уровень	1,5
пятый квалификационный уровень	1,6
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
первый квалификационный уровень	1,3
второй квалификационный уровень	1,4
третий квалификационный уровень	1,6
четвертый квалификационный уровень	1,8
пятый квалификационный уровень	2,0
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
первый квалификационный уровень	2,1
второй квалификационный уровень	2,2
третий квалификационный уровень	2,3

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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.

3.2.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размерах не менее одинарной 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 части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа), трудовым договором.

3.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Работникам Учреждения могут быть установлены иные компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты 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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 4.5 настоящего Положения.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени, но не более чем на 1 год.

Решение об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, исходя из оценки деятельности работника, его личного вклада в общие результаты работы за установленный период.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно.

Решение об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за стаж работы производится ежемесячно и устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и более	30

В стаж работы для установления надбавки за стаж работы засчитываются: время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

периоды замещения должностей государственной гражданской и муниципальной службы;

периоды работы в государственных, муниципальных учреждениях;

иные периоды работы на должностях, занятие которых требует наличия специального образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка.

Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы для получения надбавки в соответствии с настоящим пунктом, суммируются.

Стаж работы, дающий право на получение данной надбавки устанавливается комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается

руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при наличии такого органа).

Назначение надбавки производится приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия премирования работников устанавливаются в соответствии с коллективным договором и (или) локальными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

4.6.1. Работникам Учреждения устанавливается премия по итогам работы за период: квартал, год.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения качества работы и уровня ответственности за ее выполнение.

Размер премии по итогам работы за квартал, год устанавливается работникам, исходя из оценки деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы.

Размер премии по итогам работы за квартал, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничивается.

Решение об установлении размера премии принимается руководителем Учреждения.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ).

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) выплачивается работникам Учреждения за выполнение срочных заданий (работ) или заданий (работ), требующих сокращения сроков их выполнения и (или) повышенного уровня ответственности.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничивается.

Решение об установлении размера премии принимается руководителем Учреждения.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель) в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения, относимых к основному персоналу, и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, устанавливается Учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения не может превышать в кратном отношении 1 к 4. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

5.4. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера на условиях и в порядке, определенных разделом III настоящего Положения.

Размеры выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

Размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

5.5. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты 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.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, определяются Учредителем, в соответствии с настоящим разделом Положения с учетом показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени, но не более чем на 1 год.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

Для руководителя Учреждения срок, на который устанавливается надбавка, определяется Учредителем.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения надбавка за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и более	40

Для руководителя Учреждения надбавка за стаж работы устанавливается Учредителем в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения надбавка за стаж работы устанавливается в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие премияльные выплаты по итогам работы:

по итогам работы за квартал, год;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий (работ) выплачивается руководителю Учреждения за выполнение срочных заданий (работ) или заданий (работ), требующих сокращения сроков их выполнения и (или) повышенного уровня ответственности.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

VI. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке Учреждению из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем субсидии определяет Учредитель.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается Учредителем.

6.4. При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам могут производиться дополнительные выплаты. Конкретный перечень выплат и их

размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при наличии такого органа).

6.5. Выплаты, указанные в пункте 6.4 настоящего Положения, руководителю Учреждения выплачиваются на основании решения Учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя Учреждения.