



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 20.01.2016

г. Вологда

№ 43

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере имущественных отношений по содержанию имущества казны 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 Вологодской области в сфере имущественных отношений по содержанию имущества казны области.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области

О.А. Кувшинников

Утверждено
постановлением
Правительства области
от 20.01.2016 № 43

Положение
об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области
в сфере имущественных отношений по содержанию имущества казны области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере обеспечения содержания имущества казны области (далее соответственно - Положение, Учреждение, Учреждения) 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 в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), 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» и 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) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента в размере 1,5 и коэффициентов квалификационного уровня.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера должностного оклада, установленного указанным законом области, отрас-

левого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Квалификационные уровни по профессиональным квалификационным группам	Размер коэффициента квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,4
2 квалификационный уровень	1,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,6
2 квалификационный уровень	1,7
3 квалификационный уровень	1,75
4 квалификационный уровень	1,8
5 квалификационный уровень	2,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2,2
2 квалификационный уровень	2,2
3 квалификационный уровень	2,3
4 квалификационный уровень	2,4

5 квалификационный уровень	2,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	2,0
2 квалификационный уровень	2,5
3 квалификационный уровень	2,6
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,35
2 квалификационный уровень	1,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,6
2 квалификационный уровень	1,8

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

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4% до 10% должностного оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда.

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

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются работникам в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты - 30 % части должностного оклада за час работы работника в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.3. 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;

не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу составляет: за первые два часа работы - не менее полуторного размера части должностного оклада за час, за последующие часы - не менее двойного размера части должностного оклада за час.

3.4. Выплаты 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.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату работника (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера).

3.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3.2, подпунктами 3.3.2 - 3.3.4 пункта 3.3 настоящего Положения, устанавливаются работникам Учреждений в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, в размерах, определенных коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

3.6. Работникам Учреждений могут быть установлены иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством.

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

4.1. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавки за категориальность водителям, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок и максимальным размером не ограничена.

При определении размера надбавки за качество выполняемых работ учитываются достижение плановых или иных установленных показателей работы, добросовестное исполнение работником должностных обязанностей, своевременность и качество выполнения работы в рамках должностных обязанностей.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, пропорционально отработанному времени.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам ежемесячно.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.3.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
свыше 10 лет	20

В стаж непрерывной работы включается:

период работы в Учреждениях (с учетом предыдущих реорганизаций и переименований);

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

иная работа на должностях, замещение которых требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности.

Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж для получения надбавки за стаж работы в соответствии с настоящим Положением, 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 (при его наличии).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.

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

Надбавка за стаж работы исчисляется исходя из должностного оклада работника за фактически отработанное время.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок с учетом интенсивности и напряженности труда, сложности выполняемых работ, самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия дополнительного объема работ в связи с внедрением новых технологий.

Установление конкретного размера доплаты и срока, на который она назначается, производится приказом руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

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

4.4.2. Надбавка за категоричность водителям устанавливается в следующих размерах:

при одновременном наличии категорий «В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «SE» - 25% должностного оклада;

при одновременном наличии категорий «В», «С», «E», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «SE», или «В», «С», «D», или «D» - 10% должностного оклада.

Надбавка за категоричность устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы

4.5.1. В целях достижения заинтересованности работников Учреждения в результатах труда и поощрения за достигнутые результаты, а также повышения ответственности работников за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, осуществляется премирование работников по итогам работы за определенный период – месяц, год.

При определении размера премиальных выплат по итогам работы учитываются добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, отсутствие нарушений трудовой и финансовой дисциплины.

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

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Работник, к которому в премируемом периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

4.5.2. Премии за выполнение особо важных и (или) срочных заданий (работ) устанавливаются за выполнение срочных работ, вызванных производственной необходимостью, или работ, требующих сокращения сроков их выполнения и (или) повышенного уровня ответственности.

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

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения

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

5.2. Должностной оклад, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя Учреждения определяются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель), и отражаются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего должностного оклада работников Учреждения и составляет до 5 размеров среднего должностного оклада работников Учреждения. При этом при расчете размера среднего должностного оклада работников Учреждения не учитываются оклады руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

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

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников Учреждения не может превышать кратность 1 к 8.

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

5.5. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ в соответствии с подпунктом 4.2.1 пункта 4.2 настоящего Положения;

надбавка за стаж работы в соответствии с подпунктом 4.3.1 пункта 4.3 настоящего Положения;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с подпунктом 4.4.1 пункта 4.4 настоящего Положения;

премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.7. При установлении руководителю Учреждения стимулирующих выплат, за исключением надбавки за стаж работы, учитываются результаты деятельности в соответствии с показателями эффективности работы руководителя Учреждения.

Критерии и показатели эффективности работы руководителя Учреждения определяются Учредителем Учреждения.

Руководитель Учреждения ежемесячно, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным, представляет отчет в разрезе каждого показателя за соответствующий отчетный период. Отчеты о выполнении утвержденных показателей эффективности работы руководителя Учреждения, представляемые Учредителю, должны быть подписаны руководителем и главным бухгалтером Учреждения.

5.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения руководителем Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ в соответствии с подпунктом 4.2.1 пункта 4.2 настоящего Положения;

надбавка за стаж работы в соответствии с подпунктом 4.3.1 пункта 4.3 настоящего Положения;

доплата за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с подпунктом 4.4.1 пункта 4.4 настоящего Положения;

премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

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

должностных окладов;

выплат стимулирующего характера;

выплат компенсационного характера.

6.2. Фонд оплаты труда государственного учреждения формируется за счет средств областного бюджета, предусмотренных бюджетной сметой Учреждения на оплату труда работников Учреждения.

6.3. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется Учредителем Учреждения с учетом Примерного перечня должностей государственных учреждений в сфере имущественных отношений по содержанию имущества казны области, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (приложение к Положению).

6.4. За счет экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами на основании письменного заявления работника Учреждения;

руководителю Учреждения - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения в размерах, определенных коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Конкретный перечень выплат, их размеры и порядок установления определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Примерный перечень
должностей государственных учреждений в сфере имущественных отношений
по содержанию имущества казны области,
относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу

Директор

Главный инженер

Инженер

Юрист

Экономист

Секретарь – делопроизводитель (специалист по кадрам)