



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 25.04.2016

№ 365

г. Вологда

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области центров занятости населения

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 центров занятости населения.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства области от 28 октября 2008 года № 2079 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области центров занятости населения», за исключением пункта 3;

постановление Правительства области от 22 декабря 2014 года № 1147 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 28 октября 2008 года № 2079»;

постановление Правительства области от 27 апреля 2015 года № 343 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 28 октября 2008 года № 2079».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2016 года.

Губернатор области

О.А. Кувшинников

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 25.04.2016 № 365

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

I. Общие положения

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

порядок определения окладов (должностных окладов) (далее – оклад) работников Учреждения;

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 и главных бухгалтеров Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, 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 «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады, которые формируются на основе применения к минимальным окладам, установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевых коэффициентов, коэффициентов квалификационного уровня.

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

групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер отраслевого коэффициента
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1,8
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1,7
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1,3
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	2,1
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1,8
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1,9

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни по профессиональным квалификационным группам	Размер коэффициента квалификационного уровня
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1
2 квалификационный уровень	1,2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1
2 квалификационный уровень	1,2
3 квалификационный уровень	1,3
4 квалификационный уровень	1,4
5 квалификационный уровень	1,5
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1

2 квалификационный уровень	1,2
3 квалификационный уровень	1,3
4 квалификационный уровень	1,6
5 квалификационный уровень	1,8
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1
3 квалификационный уровень	1,43
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1
2 квалификационный уровень	1,2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1

Коэффициент квалификационного уровня начисляется на минимальный размер оклада с учетом отраслевого коэффициента.

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

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на оклад с учетом иных выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

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, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не ниже 20 % части оклада за час работы в ночное время. Расчет части оклада за

час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.3. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем размере: за первые два часа работы – не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за час работы.

Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.4. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.1. В Учреждении 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.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат 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 интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- сложности выполняемых работ;
- соблюдения сроков оказания услуг;
- компетентности и ответственности в принятии управленческих решений.

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

Надбавка за интенсивности и высокие результаты работы устанавливается на определенный период, но не более чем на 1 квартал.

Решение об установлении надбавки, определении ее размера и срока, на который надбавка назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ, определении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.4.1. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы производится в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу в месяц
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
свыше 10 лет	15

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

периоды замещения государственных должностей, замещения муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы;

время работы в государственных учреждениях службы занятости населения;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, с отрывом от производства, если за работником сохраняются место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства, если за работником сохраняются место работы (должность), зара-

ботная плата (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
работа на должностях, занятие которых требует наличия образования и квалификации, аналогичной занимаемой должности.

Надбавка за стаж работы начисляется исходя из оклада работника в месяц за фактически отработанное время.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Надбавка за стаж работы устанавливается руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях достижения заинтересованности работников Учреждения в результатах труда и повышения их ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, производится премирование по итогам работы за установленный период - квартал, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка документов, отчетности.

Премия по итогам работы за период может устанавливаться работнику Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничена.

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Решения о назначении и размерах премии принимаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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

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

5.2. Оклад руководителю Учреждения устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель), и отражается в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего оклада работников Учреждения и составляет до 3

размеров среднего оклада работников Учреждения. При этом при расчете размера среднего оклада работников Учреждения учитываются оклады основного персонала Учреждения. Перечень должностей, относимых к основному персоналу, для определения оклада руководителя Учреждения утверждается Учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за предыдущий календарный год и не может превышать кратность 1 к 6.

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 учитываются заработные платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.3. Оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения. Размеры окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада руководителя и определяются трудовыми договорами.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за предыдущий календарный год и не может превышать кратность 1 к 6.

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 учитываются заработные платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения Учредителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и отражаются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения Учредителем 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.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, определяются Учредителем с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных Учредителем.

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивности и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения на определенный период, но не более чем на 1 квартал.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничена.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения на определенный период, но не более чем на 1 квартал.

Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничена.

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю Учреждения в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.9.1. В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда и повышения его ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, производится его премирование по итогам работы за установленный период - квартал, год.

Премия по итогам работы за период может устанавливаться руководителю Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничена.

5.9.2. Премия за выполнение особо важных заданий.

Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается руководителю Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных заданий, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков их выполнения, внедрения новых технологий, программ, методик.

5.10. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений

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

окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться иные выплаты (материальная помощь и единовременные вознаграждения) в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

Указанные выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

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

Перечень должностей Учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется Учредителем с учетом примерного перечня должностей работников Учреждений, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (приложение к настоящему Положению).

6.4. На оплату труда работников Учреждения направляются средства из областного бюджета.

Размер средств на оплату труда работников Учреждения из областного бюджета определяется Учредителем.

Примерный перечень должностей работников
государственного учреждения Вологодской области
«Центр занятости населения Вологодской области»,
относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу

Директор.

Заместитель директора.

Водитель автомобиля.

Уборщик служебных помещений.

Рабочий по обслуживанию зданий.

Дворник.