



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 16.01.2017

№ 41

г. Вологда

Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений области, выполняющих функции в сфере поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства

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 области, выполняющих функции в сфере поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства области от 28 января 2013 года № 88 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, выполняющих функции в сфере поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства».

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

Губернатор области

О.А. Кувшинников

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 16.01.2017 № 41

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЛАСТИ,
ВЫПОЛНЯЮЩИХ ФУНКЦИИ В СФЕРЕ
ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений области, выполняющих функции в сфере поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, (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» (далее - закон области «Об оплате труда работников государственных учреждений области») и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) (далее – оклад) 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 и главных бухгалтеров Учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда Учреждений.

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 Учреждений

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Размер отраслевого коэффициента
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1,5
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1,2
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1,2
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1,2

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни по профессиональным квалификационным группам	Размер коэффициента квалификационного уровня
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,05
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,25
2 квалификационный уровень	1,51
3 квалификационный уровень	1,65
4 квалификационный уровень	2,15
5 квалификационный уровень	2,50
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,19

2 квалификационный уровень	1,27
3 квалификационный уровень	1,37
4 квалификационный уровень	1,48
5 квалификационный уровень	1,60
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,33
2 квалификационный уровень	1,59
3 квалификационный уровень	1,75
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,26
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,83
2 квалификационный уровень	2,15
3 квалификационный уровень	2,34

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 заработную плату работника (оклад, выплаты компенсационного и 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, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам в размере и на срок, которые определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время. Размер выплаты – не ниже 20 % части оклада за час работы работника в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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 час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, 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. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. 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:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за категоричность водителям;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за установленный период - месяц, квартал, год;

- премия за выполнение особо важных заданий.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавок за выслугу лет и за категоричность водителям, устанавливаются работникам Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

интенсивности и напряженности работы;
сложности выполняемых работ;
компетентности и ответственности при выполнении поставленных задач;
наличия дополнительного объема работ в связи с внедрением новых технологий.

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

Надбавка за интенсивность 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. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности.

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. Надбавка за категоричность водителям устанавливается на основании документов, подтверждающих присвоение категории, в размере:

при одновременном наличии категорий «В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE» - 25 процентов оклада в месяц;

при одновременном наличии категорий «В», «С», «E», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D» - 10 процентов оклада в месяц.

Решение об установлении надбавки за категоричность водителям принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.5. Надбавка за выслугу лет 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 3 лет	10

от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

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

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время работы в Учреждении по трудовому договору (с учетом предыдущих реорганизаций и переименований);

время работы в организациях по специальности, соответствующей или аналогичной по функциям занимаемой должности;

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), заработная 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;

время военной службы (альтернативной гражданской службы).

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада работника в месяц за фактически отработанное время. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за выслугу лет начисляется на оклад по основной работе.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании сведений, содержащихся в трудовой книжке, а также других документах, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки. Положение о комиссии и ее состав утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителем Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

4.6.1. 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 - месяц, квартал, год.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Выплата премии производится за фактически отработанное время.

Размер премии устанавливается в размере не более 200 процентов оклада.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных заданий.

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

Размер премии за выполнение особо важных заданий устанавливается в размере не более 200 процентов оклада.

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

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

5.2. Размер оклада руководителя Учреждения определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 2,5 размера указанной средней заработной платы работников.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения) определяется Учредителем в кратности от 1 до 6.

Размер оклада руководителя Учреждения может быть пересмотрен не чаще чем один раз в год в связи с изменением средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения.

5.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей Учреждения, относимых к основному персоналу, утверждается Учредителем.

5.4. Оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения. Размеры окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения) определяется Учредителем в кратности от 1 до 6.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.7.1. Надбавка за интенсивность 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.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.8.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководи-

телю Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности.

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

5.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.9.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.10.1. 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 в размере не более 300 процентов оклада руководителя.

5.10.2. 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.

Премирование руководителя Учреждения за выполнение особо важных заданий осуществляется в размере до трех окладов.

5.11. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения с учетом выполнения разрабатываемых в Учреждении показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждений

6.1. Фонд оплаты труда 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. 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, указанного в приложении к Положению.

6.3. На оплату труда работников Учреждения направляются средства обла-

стного бюджета и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Учредителем.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть оказана материальная помощь:

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

руководителю Учреждения - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

6.5. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачена единовременная выплата в следующих случаях:

при поощрении работников Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации или федеральными органами государственной власти;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при поощрении Губернатором области.

Решение о предоставлении выплаты принимается:

в отношении работников Учреждения - руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами;

в отношении руководителя Учреждения - Учредителем.

Приложение
к Положению

Примерный перечень должностей работников государственных учреждений области, выполняющих функции в сфере поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

Директор.

Заместитель директора.

Главный бухгалтер.

Заведующий хозяйством.

Инженер-программист 1 категории.

Водитель автомобиля.

Уборщики служебных помещений.