



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 28.08.2017

г. Вологда

№ 781

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»

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, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна».

2. Признать утратившими силу постановления Правительства области:

от 21 апреля 2014 года № 322 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна», за исключением пункта 2;

от 13 апреля 2015 года № 302 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 21 апреля 2014 года № 322»;

от 31 августа 2015 года № 708 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 21 апреля 2014 года № 322».

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

Губернатор области



О.А. Кувшинников

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 28.08.2017 № 781

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ, УПОЛНОМОЧЕННЫХ
НА ОРГАНИЗАЦИЮ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ПРИНЦИПУ «ОДНОГО ОКНА»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» (далее соответственно - Положение, 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) (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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», настоящим Положением.

**II. Порядок определения окладов
(должностных окладов) работников Учреждения**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады, которые формируются на основе применения к минимальным окладам, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента Учреждения в размере 2,0 и коэффициентов 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
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,8
2 квалификационный уровень	2,6
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2,5
2 квалификационный уровень	3,1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,5
2 квалификационный уровень	2,2
4 квалификационный уровень	2,4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,8
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,8

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:

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

3.2. Выплата 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 процентов 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 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.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в размере за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере части оклада за час работы, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада за час работы.

Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу 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 ка-

лендарном 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 предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, устанавливаются работникам Учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более чем на один квартал, и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

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

4.3. Выплата за качество выполняемых работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

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. Выплата за стаж непрерывной работы.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются:

периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время работы в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг, государственных и муниципальных учреждении-

ях области, иных организациях на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если за работником сохранялось 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 или дополнительного профессионального образования, а также прохождения профессионального обучения с отрывом от работы, если за работником сохранялись 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.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается к окладу работников в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах к окладу
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
свыше 10 лет	15

Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа. Положение о комиссии и ее состав утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения (при его наличии).

Установление выплаты производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Комиссия по установлению трудового стажа определяет стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия за месяц, год;

премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

При определении размера премии за месяц, год учитываются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей

в соответствующем периоде;

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

достижение и превышение плановых показателей работы.

При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных заданий учитываются:

выполнение заданий, требующих сокращения сроков их выполнения;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий, программ, методик.

Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться работнику Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничены.

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, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

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

5.2. Оклад руководителя 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, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 3 размеров среднего оклада работников Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу, для определения оклада руководителя Учреждения утверждается Учредителем.

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей 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 заместителей, главного бухгалтера Учреждения) определяется Учредителем для руководителя Учреждения в кратности от 1 до 4, для заместителей руководителя, главного бухгалтера в кратности от 1 до 3,5.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом III настоящего Положения и отражаются в трудовом договоре.

Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю Учреждения, допущенному к государственной тайне, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

5.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивности и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.6.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.6.3. Выплата за стаж непрерывной работы.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю Учреждения в размере и на условиях, предусмотренных пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется Учредителем.

5.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.6.4.1. Премия по итогам работы за установленный период - месяц, год.

В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда производится его премирование по итогам работы за установленный период - месяц, год.

При оценке деятельности руководителя Учреждения учитываются: добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

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

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

5.6.4.2. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

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

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий предельными размерами не ограничен.

5.7. Заместителям 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 Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной в штатном расписании, 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 (приложение к настоящему Положению).

6.3. На оплату труда работников Учреждения направляются средства областного бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

6.4. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет ассигнований областного бюджета, определяется Учредителем.

6.5. За счет экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, руководителю Учреждения - по решению Учредителя.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УПОЛНОМОЧЕННЫХ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ
ПО ПРИНЦИПУ «ОДНОГО ОКНА»**

Административно-управленческий персонал:

директор;

заместитель директора по вопросам межведомственного взаимодействия;

главный бухгалтер;

начальник отдела контроля качества.

Вспомогательный персонал:

экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;

секретарь;

специалист по охране труда;

специалист по кадрам;

архивариус.