



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 25.12.2017

г. Вологда

№ 1191

### Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере градостроительной деятельности Вологодской области

В целях реализации закона области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области»

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере градостроительной деятельности согласно приложению к настоящему постановлению.

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

Губернатор области

**О.А. Кувшинников**

**Положение  
об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской  
области в сфере градостроительной деятельности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере градостроительной деятельности (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 Учреждений, их заместителей;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при 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 Учреждений 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», отраслевых коэффициентов и коэффициентов квалификационного уровня.

2.2. Должностной оклад определяется по формуле:

$$O_d = O_{\min} \times K_{\text{отр}} \times K_{\text{ку}}, \text{ где:}$$

$O_d$  - должностной оклад;

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада) по профессиональным квалификационным группам в государственных учреждениях, установленный законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области»;

$K_{\text{отр}}$  - отраслевой коэффициент, устанавливается по профессиональным квалификационным группам (определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению);

$K_{\text{ку}}$  - коэффициент квалификационного уровня (определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению).

2.3. 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».

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

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», с учетом положений главы 21 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. 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.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с трудовым законодательством в размере от 12 до 24 процентов от должностного оклада и начисляется за время фактической занятости работников на таких работах.

Конкретные размеры указанной в настоящем пункте доплаты устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

3.4. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.4.1. Доплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в размере, определенном в трудовом договоре, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат в настоящем подпункте могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничены.

3.4.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты устанавливается в размере до 50% должностного оклада пропорционально отработанному времени, но не менее 20% должностного оклада.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4.5. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Работникам Учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

##### 4.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы за конкретный период (месяц, квартал, год) устанавливаются с целью поощрения работников по решению руководителя Учреждения.

При премировании учитываются:

результаты деятельности Учреждения в соответствии с количественными и качественными показателями, установленными локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

внедрение и применение в работе новых прогрессивных форм организации труда, позитивно отразившихся в соответствующем периоде на результатах деятельности Учреждения;

инициатива, творчество, направленные на улучшение трудового процесса в соответствующем периоде;

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

выполнение срочных заданий (работ), вызванных производственной необходимостью и (или) требующих повышенного уровня ответственности;

оперативное решение непредвиденных ситуаций, возникающих в деятельности Учреждения в соответствующем периоде;

непосредственное участие работника в течение установленного периода в выполнении важных работ, мероприятий, в подготовке проектов нормативных правовых актов Правительства области.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основании решения руководителя Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

##### 4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

доплата за интенсивность и высокие результаты работы, которая устанавливается работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в

подготовке и реализации услуг (работ);

доплата за категорийность.

4.3.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

интенсивного и напряженного режима работы (большой объем работ, систематическое выполнение особо срочных и неотложных работ, умственные, эмоциональные нагрузки, повышенные требования к качеству работ);

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ, вызванный производственной необходимостью, в том числе в связи с разработкой и реализацией новых проектов, внедрением новых технологий.

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

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который доплата устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

4.3.2. Доплата за категорийность устанавливается водителям автомобилей при наличии категории «В» в размере 10% должностного оклада; при наличии категории «В» и иных категорий - в размере 25% должностного оклада пропорционально отработанному времени.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ относится ежемесячная доплата за качество выполненной работы.

4.4.1. Доплата за качество выполненной работы устанавливается с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Доплата за качество выполненной работы производится исходя из оценки деятельности конкретного работника с учетом результатов его работы в соответствии с показателями и критериями эффективности работы.

Показатели эффективности деятельности работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

Доплата за качество выполненной работы устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

Размер доплаты 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.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится ежемесячная надбавка работникам Учреждения за стаж работы.

4.5.1. Выплата работникам Учреждения надбавки за стаж работы производится дифференцированно, пропорционально отработанному времени в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки 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, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

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

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на иной работе на должностях, замещение которых требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности;

время военной службы граждан (альтернативной гражданской службы).

При расчете размера надбавки указанные выше периоды суммируются.

При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж работы начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии по установлению трудового стажа и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

Выплата надбавки за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

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

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

5.2. Должностной оклад, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель).

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и составляет до трех размеров средней заработной платы работников основного персонала Учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу Учреждения, для расчета должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) определяется Учредителем в кратности от 1 до 8.

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

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем по основаниям, предусмотренным разделом III настоящего Положения с учетом условий труда.

5.7. Заместителям руководителя выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения с учетом условий труда в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.8. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.8.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ относится ежемесячная доплата за качество выполненной работы.

Доплата за качество выполненной работы руководителю Учреждения устанавливается Учредителем с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя. Показатели эффективности деятельности руководителя утверждаются Учредителем.

5.8.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю Учреждения относится ежемесячная надбавка за стаж работы, которая начисляется пропорционально отработанному времени, в следующих размерах при стаже работы:



Стаж работы	Размер надбавки 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

Надбавка за стаж работы руководителю Учреждения устанавливается Учредителем с учетом периодов работы, засчитываемых в стаж в соответствии с пунктом 4.5 раздела IV настоящего Положения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.3. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются руководителю Учреждения с целью его поощрения по итогам работы Учреждения за соответствующий период времени по решению Учредителя с учетом показателей и критериев эффективности работы руководителя Учреждения.

При премировании руководителя Учреждения учитываются:

достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей руководителя Учреждения;

внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;

превышение плановых показателей работы Учреждения;

оперативное решение непредвиденных ситуаций, возникающих в деятельности Учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения. При этом надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки 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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются исходя из фактически отработанного времени.

## VI. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений

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 Учреждения формируется за счет средств субсидий областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности и других источников в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

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

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

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

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

руководителю Учреждения - по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

**РАЗМЕРЫ  
ОТРАСЛЕВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ**

Профессиональная квалификационная группа	Размер отраслевого коэффициента
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих»	
первого уровня	1,79
второго уровня	1,67
третьего уровня	1,40
четвертого уровня	1,33
Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих»	
первого уровня	1,79
второго уровня	1,67

**РАЗМЕРЫ  
КОЭФФИЦИЕНТОВ КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ**

Профессиональная квалификационная группа	Размер коэффициента квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»	
первого уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	1,61
второго уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	2,00
- третий квалификационный уровень	2,50
- четвертый квалификационный уровень	2,75
- пятый квалификационный уровень	2,90
третьего уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	2,00
- третий квалификационный уровень	2,10
- четвертый квалификационный уровень	2,20
- пятый квалификационный уровень	2,30
четвертого уровня	
- первый квалификационный уровень	1,60
- второй квалификационный уровень	1,85
- третий квалификационный уровень	1,95

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»	
первого уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	1,61
второго уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	1,61
- третий квалификационный уровень	1,81