



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 10.01.2018

г. Вологда

№ 16

Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений Вологодской области в сфере государственной кадастровой оценки

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 учреждений Вологодской области в сфере государственной кадастровой оценки.
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 10.01.2018 № 16

**Положение
об оплате труда работников учреждений Вологодской области
в сфере государственной кадастровой оценки
(далее – Положение)**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников учреждений Вологодской области в сфере государственной кадастровой оценки (далее соответственно – 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) (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 Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждениях 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
работников Учреждения**

2.1. Работникам Учреждений 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», отраслевых коэффициентов и коэффициентов квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным груп-

пам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», 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»	1,30
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1,60
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1,85
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	2,20
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1,00
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1,45

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни по профессиональным квалификационным группам	Размер коэффициента квалификационного уровня
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,00
2 квалификационный уровень	1,02
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,04
2 квалификационный уровень	1,05
3 квалификационный уровень	1,07
4 квалификационный уровень	1,09
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,21

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 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.

3.3.3. 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 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 предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавка 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. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы.

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 окладу и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно 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 окладу, пропорционально отработанному времени, и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы

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

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

время военной службы (альтернативной гражданской службы);

время работы на должностях руководителей, специалистов и служащих по специальности, аналогичной специальности, занимаемой в настоящее время;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

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

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах к окладу
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа. Положение о комиссии и ее состав утверждаются 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:

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

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

Работникам, проработавшим неполный период, премиальная выплата производится за фактически отработанное время.

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 за выполнение особо важных и (или) срочных заданий (работ) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к 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, заместителей руководителя

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

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

Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

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

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 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.

Критерии и показатели эффективности работы руководителя Учреждения определяются Учредителем.

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 лицом, ответственным за ведение бухгалтерского учета в Учреждении и составление отчетности.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность 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, максимальным размером не ограничивается.

5.8. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения ежемесячно 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, максимальным размером не ограничивается.

5.9. 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 определяется Учредителем.

5.10. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.10.1. Премия по итогам работы за установленный отчетный период.

В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в ре-

зультатах труда производится его премирование по итогам работы за установленный период - месяц, квартал, год.

При оценке деятельности руководителя Учреждения учитываются:
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельности Учреждения;
достижение и превышение плановых показателей работы Учреждения;
обеспечение высокого качества предоставляемых Учреждением услуг и выполняемых работ.

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

5.10.2. 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.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться руководителю Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, и максимальным размером не ограничивается.

5.11. Заместителям руководителя 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.

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

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 из средств от иной приносящей доход деятельности выплачивается материальная помощь работникам Учреждения.

ния по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, руководителю Учреждения - по решению Учредителя.