



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.12.2024

№ 776

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Владимирской области от 12.12.2014 № 147-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» Правительство Владимирской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области» (далее – Учреждение) согласно приложению.

2. Министерству транспорта и дорожного хозяйства Владимирской области производить расходы на оплату труда работникам Учреждения за счет средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете на текущий год и на плановый период, за счет средств областного бюджета и бюджетных ассигнований дорожного фонда Владимирской области.

3. Признать утратившим силу постановление Правительства Владимирской области от 08.08.2023 № 559 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Владимирской области, курирующего вопросы развития инфраструктуры, ЖКХ и энергетики.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2025 и подлежит официальному опубликованию.

Губернатор Владимирской области



А.А. Авдеев

Положение
об оплате труда работников Государственного казенного учреждения
Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения
Владимирской области»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области» (далее - Положение) разработано в целях эффективности работы, определения порядка оплаты труда работников учреждения, совершенствования управления кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Владимирской области.

1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе базовых окладов, базовых ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставок заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты.

1.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.6. Тарификация работников учреждения проводится в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностной оклад специалистов (служащих), ставка заработной платы рабочих учреждения рассчитываются по формуле:

$ДО = БО + БО \times КД$, где:

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

КД - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии).

При определении должностного оклада специалистов (служащих), ставки заработной платы рабочих учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы в зависимости от занимаемой должности (профессии):

| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
|---|------------------------|---|
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент | Наименование должности |
| 2 квалификационный уровень | 1,11 | Заведующий складом, техник II категории |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: | | |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент | Наименование должности |

| | | |
|---|------------------------|---|
| 3 квалификационный уровень | 1,46 | Специалист I категории |
| 4 квалификационный уровень | 1,87 | Ведущий специалист; инженер |
| 5 квалификационный уровень | 2,07 | Главный специалист |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | | |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент | Наименование должности |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | Начальник отдела |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | | |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент | Наименование должности |
| 1 квалификационный уровень 1 квалификационный разряд | 1,00 | Уборщик служебных помещений |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | | |
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент | Наименование должности |
| 1 квалификационный уровень, 4 квалификационный разряд | 1,00 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 1 квалификационный уровень, 5 квалификационный разряд | 1,11 | Водитель автомобиля |

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются до 12%.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20%.

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

3.5.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты включают в себя:

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

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются приказом руководителя учреждения.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения.

При назначении выплат учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы, учитываемый при установлении выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается время работы, в организациях дорожно-транспортного комплекса, периоды замещения должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы, государственных и муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе, время работы по специальности, профессии в соответствии с занимаемой должностью в учреждении.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются со дня возникновения права на назначение или изменение этих выплат.

Документом для определения продолжительности стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения.

При назначении выплат учитываются:

- оперативность и качественный результат работы;
- безаварийная работа (для водителей).

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- участие в течение установленного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7. Работникам могут быть выплачены единовременные премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами.

4.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

5.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

5.2.1. Окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в размере 12 должностных окладов.

5.2.2. Выплат компенсационного характера в размере 1 должностного оклада.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен на основании решения Министерства транспорта и дорожного хозяйства Владимирской области (далее - Министерство) и в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

5.2.3. Стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 20 должностных окладов;

- за выслугу лет в размере 3 должностных окладов;

- за качество выполняемых работ в размере 8 должностных окладов;

- премиальные выплаты по итогам работы в размере 2 должностных окладов.

5.2.4. Единовременных стимулирующих выплат, осуществляемых на основании решения Министерства, в размере дополнительных лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на эти цели.

5.2.5. Единовременных выплат при предоставлении очередного отпуска в размере 2 должностных окладов.

5.2.6. Материальной помощи в размере 2 должностных окладов.

5.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными пунктами 5.2.2 и 5.2.3 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и

корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) должностных окладов;
- изменения штатов;
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия Министерством решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные стимулирующие выплаты;
- принятия Министерством решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

На заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры и виды стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством с учетом показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя утверждаются Министерством.

6.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) не должен превышать 6.

7. Иные выплаты

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь и

единовременная выплата при предоставлении очередного отпуска, на основании личного заявления работника. Порядок выплаты, размер выплаты материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении очередного отпуска определяются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств фонда оплаты труда.



**Порядок
проведения тарификации работников Государственного казенного
учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного
движения Владимирской области»**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов специалистов (служащих), ставок заработной платы рабочих в учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, члена представительного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии. При изменении в течение года должностного оклада, ставки заработной платы в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

4. Тарификация работников учреждения проводится по тарификационным спискам согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Порядку.

Тарификационные списки заполняются по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из базовых должностных окладов, ставок заработной платы, определенных на основе профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В тарификационных списках, кроме должностного оклада, ставки заработной платы, отражаются выплаты за стаж работы, выслугу лет и выплаты за совмещение профессий.

8. Если стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

Приложение № 1
к Порядку
проведения тарификации работников
государственного казенного
учреждения Владимирской области
«Центр безопасности дорожного
движения Владимирской области»

**Тарификационный список
специалистов (служащих) учреждения**

| | |
|-----|--|
| 1. | Ф.И.О. |
| 2. | Наименование должности |
| 3. | Размер базового оклада, установленный в соответствии с группой по оплате труда служащих |
| 4. | Повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от занимаемой должности |
| 5. | Базовый оклад, умноженный на повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от должности (руб.), гр. 3 x гр. 4 |
| 6. | Итого должностной оклад (руб.), гр. 3 + гр. 5 |
| 7. | Стаж работы |
| 8. | % |
| 9. | (Руб.) гр. 6 x гр. 8 / 100 |
| 10. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (руб.), гр. 6 + гр. 9 |
| 11. | Дополнительные сведения |

Приложение № 2
к Порядку
проведения тарификации работников
государственного казенного
учреждения Владимирской области
«Центр безопасности дорожного
движения Владимирской области»

**Тарификационный список
рабочих учреждения**

| | |
|-----|---|
| 1. | Ф.И.О. |
| 2. | Наименование профессии |
| 3. | Размер базовой ставки заработной платы рабочего (установленный в соответствии с квалификационной группой по оплате труда рабочих) |
| 4. | Повышающий коэффициент в соответствии с квалификационным уровнем |
| 5. | Базовая ставка заработной платы, умноженная на повышающий коэффициент к базовой ставке в зависимости от профессии (руб.), гр. 3 x гр. 4 |
| 6. | Итого ставка заработной платы (руб.), гр. 5 + гр. 3 |
| 7. | Стаж работы |
| 8. | % |
| 9. | (Руб.) гр. 6 x гр. 8 / 100 |
| 10. | Выплата за работу с вредными или опасными условиями труда |
| 11. | % |
| 12. | (Руб.) гр. 6 x гр. 11 / 100 |
| 13. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (руб.), гр. 6 + гр. 9 + гр. 12 |
| 14. | Дополнительные сведения |

**Перечень
должностей, относимых к основному,
административно-управленческому
и вспомогательному персоналу учреждения**

I. Основной персонал

1. Начальник отдела.
2. Главный специалист.
3. Ведущий специалист.
4. Инженер.
5. Специалист I категории.
6. Техник II категории.

II. Административно-управленческий персонал

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Начальник отдела, главный бухгалтер.

III. Вспомогательный персонал

1. Заведующий складом.
2. Водитель автомобиля.
3. Уборщик служебных помещений.
4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

