



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 30.11.2015

№ 1025

г. Вологда

Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере строительной деятельности

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

Губернатор области

О.А. Кувшинников

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 30.11.2015 № 1025

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

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области в сфере строительной деятельности (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) 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 работников 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 (должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным должностным окладам, установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевых коэффициентов и 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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
3 квалификационный уровень	1.04
4 квалификационный уровень	1.06
5 квалификационный уровень	1.08
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
5 квалификационный уровень	1.13
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1.21
2 квалификационный уровень	1.24
3 квалификационный уровень	1.27

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.

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.

Доплаты 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 сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем размере: за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части должностного оклада за час работы.

Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада за час работы сверх должностного 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 должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором,

локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.4. 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;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

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

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- сложности выполняемых работ;
- соблюдения сроков оказания услуг;
- компетентности и ответственности в принятии управленческих решений.

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

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.3.1. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы производится в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу в месяц
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 10 лет	25
свыше 10 лет	30

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

время работы в организациях в сфере строительной деятельности;

время действительной военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы, если в течение года после увольнения со службы работник поступил на работу в организацию в сфере строительной деятельности;

периоды работы на должностях, занятие которых требует наличия специального образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы;

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

Надбавка за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада работника в месяц за фактически отработанное время.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Надбавка за стаж работы устанавливается руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

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, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов, отчетности.

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

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.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Решение о назначении и размерах надбавки принимается руководителем

Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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 должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель), и отражаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего должностного оклада работников Учреждения и составляет до 7.5 размера среднего должностного оклада работников Учреждения. При этом при расчете размера среднего должностного оклада работников Учреждения не учитываются оклады руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за предыдущий календарный год за счет всех источников финансирования и не может превышать кратность 1 к 4.5.

Соотношение средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за год, предшествующий текущему году.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. При этом при расчете средней заработной платы работников не учитываются заработные платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и определяются трудовыми договорами.

5.4. 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.

5.5. 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.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливаются руководителю Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных Учредителем.

5.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом критериев, установленных подпунктом 4.2.1 пункта 4.2 настоящего Положения.

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

5.5.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения ежемесячно.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

5.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения в соответствии с подпунктом 4.3.1 пункта 4.3 настоящего Положения.

5.5.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.4.1. 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 - месяц, год.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения являются:

- 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;

выполнение требований статьи 32 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

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

5.5.4.2. Премия за выполнение особо важных заданий.

Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается руководителю Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных заданий, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков

их выполнения, внедрения новых технологий, программ, методик.

5.5. Заместителю 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 Учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- должностных 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 из областного бюджета, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер средств на оплату труда работников Учреждения из областного бюджета определяется Учредителем.

6.4. За счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения может предоставляться материальная помощь. Конкретный перечень выплат, их размеры и порядок установления определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

6.5. Выплаты, указанные в пункте 6.4 настоящего Положения, руководителю Учреждения выплачиваются на основании решения Учредителя, остальным работникам – на основании решения руководителя Учреждения.