



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 28.12.2015

№ 1217

г. Вологда

Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих комплексно-сервисное обслуживание мероприятий, проводимых органами исполнительной государственной власти Вологодской области

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, осуществляющих комплексно-сервисное обслуживание мероприятий, проводимых органами исполнительной государственной власти Вологодской области.

2. Признать утратившими силу постановления Правительства области: от 30 декабря 2013 года № 1425 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих комплексно-сервисное обслуживание мероприятий, проводимых органами исполнительной государственной власти Вологодской области», за исключением пункта 2;

от 30 июня 2014 года № 546 «О внесении изменений в постановление Правительства области от 30 декабря 2013 года № 1425».

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

Губернатор области

О.А. Кувшинников

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 28.12.2015 № 1217

**Положение
об оплате труда работников государственных учреждений
Вологодской области, осуществляющих комплексно-сервисное обслуживание
мероприятий, проводимых органами исполнительной государственной
власти Вологодской области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих комплексно-сервисное обслуживание мероприятий, проводимых органами исполнительной государственной власти Вологодской области (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, главных бухгалтеров;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, 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» и настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) 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», коэффициента Учреждения в размере 2,14 и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, коэффициента Учреждения и коэффициента 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные	Размер коэффициента
-----------------------------------	---------------------

группы	квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,5
2 квалификационный уровень	1,7
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,5
2 квалификационный уровень	1,6
3 квалификационный уровень	1,7
4 квалификационный уровень	1,8
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,5
2 квалификационный уровень	1,7
3 квалификационный уровень	1,9
4 квалификационный уровень	2,1
5 квалификационный уровень	2,6
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	2,15
2 квалификационный уровень	2,5
3 квалификационный уровень	2,6
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,4
2 квалификационный уровень	1,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	1,7
2 квалификационный уровень	1,8

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

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором), в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет до 40% части должностного оклада за час работы.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующих размерах:

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.2.4. Доплата за сверхурочную работу составляет: за первые два часа работы - не менее полуторного размера части должностного оклада за час, за последующие часы - не менее двойного размера части должностного оклада за час работы.

Конкретные размеры доплат за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.3. 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.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату работника (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие надбавки и выплаты, предусмотренные трудовым законодательством).

3.4. Работникам Учреждения могут быть установлены иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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:

- 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 устанавливаются работникам Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, устанавливаемых локальным нормативным актом Учреждения, за исключением выплат, предусмотренных подпунктом 4.3.2 пункта 4.3, пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год. Решение об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

При определении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ.

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться для отдельных категорий работников, должностей в целом по Учреждению согласно коллективному договору и (или) локальному нормативному акту Учреждения.

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется за

фактически отработанное время.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок и максимальным размером не ограничена. Решение об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

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;
- отсутствие обоснованных жалоб.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, пропорционально отработанному времени и максимальным размером не ограничивается.

4.3.2. Единовременная выплата при награждении работников устанавливается в следующих случаях:

- награждения орденами и медалями Российской Федерации;
- награждения ведомственными наградами;
- награждения наградами Губернатора области;
- поощрения работников Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации.

Решение об установлении размера единовременной выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Размер единовременной выплаты может устанавливаться как в абсолютном,

так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничивается.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за стаж работы).

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, (%)
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 лет и более	20

В стаж непрерывной работы засчитываются:

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

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

иная работа на должностях, замещение которых требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка, гражданско-правовой договор.

Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж для получения надбавки в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

Стаж непрерывной работы, дающий право на получение данной надбавки устанавливается комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

надбавка за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.

Надбавка за стаж работы при работе по совместительству устанавливается исходя из должностного оклада по совместительству.

Назначение надбавки производится приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.5.1. С целью поощрения работников за результаты труда работникам устанавливаются премии по итогам работы за установленный период - месяц, квартал, год.

Порядок и условия премирования работников устанавливаются в соответствии с коллективным договором и (или) локальными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Решение об установлении размера премии принимается руководителем Учреждения.

При определении размера премиальной выплаты по итогам работы учитывается добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, отсутствие нарушений трудовой и финансовой дисциплины. Работник, к которому в премируемом периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

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

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время. Работникам, уволившимся в течение года, премия по итогам работы за год не выплачивается.

4.5.2. Единовременные премии за выполнение особо важных и/или срочных заданий (работ).

Премии за выполнение особо важных и/или срочных заданий (работ) выплачиваются за выполнение срочных заданий (работ), вызванных производственной необходимостью, или заданий (работ), требующих сокращения сроков их выполнения и (или) повышенного уровня ответственности, а также за дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий, программ, методик.

Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером не ограничен.

Решение об установлении размера премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается руководителем органа исполнительной государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель), и отражается в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего должностного оклада работников Учреждения и составляет до 8 размеров указанного среднего должностного оклада. При этом при расчете размера среднего должностного оклада работников Учреждения не учитываются оклады руководителя, заместителей руководителя и главного

бухгалтера.

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

5.4. 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 в кратном отношении 1 к 6.

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 расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

иные выплаты и надбавки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Вологодской области.

Руководителю Учреждения размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом III настоящего Положения. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, устанавливается учредителем руководителю Учреждения, допущенному к государственной тайне, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.7. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения;

выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с пунктом 5.8 настоящего Положения;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения;

премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.8. Руководителю Учреждения размеры и сроки выплат стимулирующего характера определяются Учредителем. При установлении руководителю Учреждения надбавки за качество выполняемых работ учитываются результаты деятельности в соответствии с показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения.

5.9. Эффективность и результативность работы руководителя Учреждения оценивается по показателям, представленным в таблице.

Таблица

№ п/п	Показатели эффективности работы руководителя	Критерии оценки достижения показателей эффективности работы руководителя	Процент от общего размера надбавки
1	2	3	4
1. Основная деятельность Учреждения			
1.1.	Обеспечение Губернатора области,	100% выполнение	10%

	Правительства области, структурных подразделений Правительства области, органов исполнительной государственной власти области представительской продукцией и иными товарами в целях использования в качестве сувениров, вручаемых от имени Губернатора области	заявок на представительскую продукцию и иные товары	
1.2.	Материально-техническое обеспечение мероприятий межведомственного характера, проводимых Правительством области, органами исполнительной государственной власти области, уполномоченным по правам человека в Вологодской области, уполномоченным по защите прав предпринимателей в Вологодской области, предусмотренных планом, утверждаемым Правительством области	своевременность и полнота материально- технического обеспечения	10%
1.3.	Качественное выполнение услуг, оказываемых Учреждением в соответствии с определенными уставом видами деятельности	отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	15%
2. Финансово-экономическая деятельность			
2.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие просроченной дебиторской и	10%

		кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств	
2.2.	Своевременность, качество и достоверность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	7%
2.3.	Соблюдение законодательства при осуществлении закупок товаров, работ, услуг	отсутствие фактов нарушения законодательства при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения	13%
3. Деятельность Учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Соблюдение норм трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда, своевременность выплаты	отсутствие фактов нарушения трудового законодательства,	10%

	заработной платы работникам Учреждения	законодательства об охране труда, а также отсутствие несчастных случаев, случаев производственного травматизма на производстве и профессиональных заболеваний, несвоевременности выплаты заработной платы	
4. Исполнительская дисциплина			
4.1.	Качественное исполнение поручений, содержащихся в постановлениях Правительства области, постановлениях и распоряжениях Губернатора области, поручений первых заместителей Губернатора области, заместителей Губернатора области и руководителей органов исполнительной государственной власти области, осуществляющих функции и полномочия учредителя, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	своевременность и полнота выполнения поручений, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	20%
4.2.	Устранение нарушений, выявленных по результатам	своевременность и полнота устранения	5%

	проверок	нарушений, выявленных по результатам проверок	
Общий размер надбавки			100%

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Учреждения рассчитывается исходя из достигнутых в отчетном периоде показателей эффективности работы руководителя путем суммирования процентов, указанных в графе 4 таблицы, предусмотренной настоящим подпунктом, и средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

Размер надбавки рассчитывается пропорционально отработанному времени, максимальным размером не ограничивается.

5.10. Руководитель Учреждения ежемесячно не позднее 5 числа, следующего за отчетным месяцем, представляет в Департамент управления делами Правительства области отчеты о выполнении показателей эффективности деятельности в разрезе каждого показателя за соответствующий отчетный период.

Отчеты должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером Учреждения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

VI. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

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 областного бюджета.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не должна превышать 40%. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала представлен в приложении к настоящему Положению.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения;

руководителю Учреждения – по решению учредителя.

Перечень**административно-управленческого и вспомогательного персонала**

Начальник учреждения.

Главный бухгалтер.

Секретарь руководителя.

Секретарь-делопроизводитель.

Специалист по кадрам.

Заместитель главного бухгалтера.

Бухгалтер.

Экономист.

Начальник отдела закупок и договорных отношений.

Юрисконсульт.