



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 18.01.2016

г. Вологда

№ 40

### Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Вологодской области, осуществляющих предоставление мер социальной поддержки

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 казенных учреждений Вологодской области, осуществляющих предоставление мер социальной поддержки.

2. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

По поручению Губернатора области  
первый заместитель  
Губернатора области

А.Н. Луценко

Утверждено  
постановлением  
Правительства области  
от 18.01.2016 № 40

**Положение об оплате труда работников  
государственных казенных учреждений Вологодской области,  
осуществляющих предоставление мер социальной поддержки**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Вологодской области, осуществляющих предоставление мер социальной поддержки (далее соответственно – Положение, 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 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, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, 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.

## 2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", коэффициента Учреждения в размере 2,0 и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам 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. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа (должности работников)	Размер коэффициента квалификационного уровня
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
первый квалификационный уровень	2,8
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
первый квалификационный уровень	2,7
четвертый квалификационный уровень	3,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
первый квалификационный уровень	1,5
третий квалификационный уровень	1,6
четвертый квалификационный уровень	1,7
пятый квалификационный уровень	1,8
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
первый квалификационный уровень	1,7
второй квалификационный уровень	1,8

третий квалификационный уровень	1,9
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
первый квалификационный уровень	1,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
первый квалификационный уровень	2,5
четвертый квалификационный уровень	3,0

2.4. Должностной оклад заместителя руководителя обособленного структурного подразделения и структурного подразделения Учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

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

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

### 3.2.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере до 50 процентов части должностного оклада за час работы и производится за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

### 3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в следующих размерах:

- в размере не менее одинарной 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;

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

Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

### 3.2.4. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа

работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части должностного оклада за час работы.

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

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

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

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- доплата за интенсивность работы;
- надбавка за категоричность водителям;

выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавки за категоричность водителям, 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. Доплата за интенсивность работы устанавливается с учетом следующих критериев:

интенсивность труда;

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ в связи с внедрением (применением) новых технологий.

Доплата за интенсивность работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется со дня установления или изменения размера доплаты.

Доплата за интенсивность работы устанавливается в размере до 200 процентов от должностного оклада работника.

Решение об установлении доплаты за интенсивность работы, определении размера доплаты и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.2.2. Надбавка за категорийность водителям.

Надбавка за категорийность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
при одновременном наличии категорий "В", "С", "D", "Е", или "В", "С", "D", "BE", или "В", "С", "D", "CE"	25
при одновременном наличии категорий "В", "С", "Е", или "В", "С", "BE", или "В", "С", "CE", или "В", "С", "D", или "D"	10

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Критериями определения размера надбавки за качество выполняемых работ являются:

результаты исполнения работником должностных обязанностей с



соблюдением установленных сроков;

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется со дня установления или изменения размера надбавки.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 200 процентов от должностного оклада работника.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ, определении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

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

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

время работы в государственных, муниципальных учреждениях;

время работы на должностях, аналогичных занимаемой должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Установление надбавки производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Премииальные 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 - квартал, 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.

4.5.2. Премирование работников Учреждения производится за счет экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения. Конкретный размер премий может определяться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу работника, максимальный размер премий не ограничен.

4.5.3. Решение о премировании работников Учреждения принимается руководителем Учреждения. Размер премий устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя,  
заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя и отражаются в трудовом договоре с руководителем Учреждения. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения и не может превышать 6 размеров указанной средней заработной платы работников Учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

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 Учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на

10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, и отражаются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю Учреждения органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- доплата за интенсивность работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных заданий.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением надбавки за выслугу лет, устанавливаются руководителю Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.6.1. Доплата за интенсивность работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом критериев, установленных подпунктом 4.2.1 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

Доплата за интенсивность работы устанавливается в размере до 200

процентов от должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю в размере до 200 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6.3. Размер надбавки за выслугу лет и периоды работы, включаемые в стаж работы для установления надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения, определяются согласно подпункту 4.4.1 пункта 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

5.6.4. Премия по итогам работы.

Премия выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения по итогам работы:

за квартал;

за год.

Размер премии по итогам работы устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя и Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения утверждаются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.6.5. Премия за выполнение особо важных заданий.

Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается руководителю Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных заданий.

Размер премии за выполнение особо важных заданий устанавливается руководителю Учреждения с учетом достижения показателей премирования, утвержденных органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и

главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной в штатном расписании, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- должностных окладов работников;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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 работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства областного бюджета.

6.3. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет ассигнований областного бюджета, определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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 органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.