



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 15.07.2024

г. Вологда

№ 851

Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере реализации государственной национальной политики, взаимодействия с институтами гражданского общества, поддержки гражданских инициатив 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 в сфере реализации государственной национальной политики, взаимодействия с институтами гражданского общества, поддержки гражданских инициатив Вологодской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Правительства области

А.М. Мордвинов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 15.07.2024 № 851

**Положение об оплате труда работников
государственных учреждений в сфере реализации
государственной национальной политики, взаимодействия
с институтами гражданского общества, поддержки
гражданских инициатив Вологодской области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере реализации государственной национальной политики, взаимодействия с институтами гражданского общества, поддержки гражданских инициатив Вологодской области (далее соответственно – Положение, Учреждение) 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 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 и заместителя руководителя Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми 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», настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов), установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевых коэффициентов и коэффициентов квалификационного уровня (уровня квалификации).

2.2. Должностной оклад определяется по формуле:

$$\text{Од} = \text{Оmin} \times \text{Котр} \times \text{Кку}, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад;

Оmin – минимальный размер оклада (должностного оклада) по профессиональным квалификационным группам в государственных учреждениях, установленный законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области»;

Котр – отраслевой коэффициент, который устанавливается по профессиональным квалификационным группам (профессиональным стандартам) и определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

Кку – коэффициент квалификационного уровня (уровня квалификации), который определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н

«Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

2.4. При установлении окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.2. 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. Выплаты за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в размере и на срок, определяемым 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

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

Конкретные размеры доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

3.3.3. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в размере за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются 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.

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

3.5. Размеры выплат компенсационного характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Перечень выплат 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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и работников Учреждения, устанавливаемых локальным нормативным актом Учреждения.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок с учетом следующих критериев:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ, в том числе в связи с разработкой и реализацией новых проектов, внедрением новых технологий.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером не ограничена.

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

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.4.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности (в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, устанавливаемыми локальным нормативным актом Учреждения).

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

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

4.4.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам Учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада пропорционально отработанному времени за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% должностного оклада пропорционально отработанному времени за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени – с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания – с даты присвоения почетного звания.

4.4.3. Доплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам из числа служащих в размере до 15% должностного оклада пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Доплата за выслугу лет производится ежемесячно и устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной доплаты, в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;

при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

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

время работы в Учреждении;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

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

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления области;

время работы в организациях соответствующей отрасли;

время военной службы, время альтернативной гражданской службы;

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

время работы на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой

должности, в том числе периоды замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы, время работы в государственных учреждениях области.

Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение доплаты. Положение о комиссии и ее состав утверждаются руководителем Учреждения.

Назначение доплаты за выслугу лет производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Если у работника право на установление или изменение доплаты за выслугу лет возникло в период его пребывания в очередном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности, доплата устанавливается после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.6.1. Премия по итогам работы за один из установленных периодов (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за период осуществляется на основе локальных нормативных актов Учреждения.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение срочных работ, вызванных производственной необходимостью;

качество и своевременность подготовки документов.

Премии по итогам работы за период выплачиваются с учетом фактически отработанного времени.

Премии по итогам работы за период могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером не ограничены.

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

4.6.2. Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером не ограничен.

Премирование работников Учреждения за выполнение особо важных заданий осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, и отражается в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников и составляет до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы работников основного персонала учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчиты-

ваемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения и заместителя руководителя Учреждения) определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 6.

5.4. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6. Размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.7. 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.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в соответствии с настоящим разделом Положения с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя Учреждения.

5.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом критериев, установленных пунктом 4.3 раздела IV настоящего Положения.

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

5.8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности (в соответствии с показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, установленными настоящим подпунктом).

Эффективность и результативность деятельности руководителя Учреждения оценивается по следующим показателям:

N п/п	Показатели эффективности работы руководителя Учреждения	Критерии оценки достижения показателей эффективности работы руководителя Учреждения	% от общего размера выплаты
1	2	3	4
1. Основная деятельность Учреждения			
1.1.	Обеспечение осуществления государственного задания	своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по государственному заданию	15%
1.2.	Качество и своевременность выполнения работ, оказания услуг в соответствии с видами деятельности Учреждения	отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей работ, услуг	15%
2. Финансово-экономическая деятельность Учреждения			
2.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, в том числе задолженности по налогам и сборам, и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств	10%
2.2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, статистической отчетности, их достоверность и качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	5%
2.3.	Соблюдение законодательства при осуществлении закупок товаров, работ, услуг	отсутствие фактов нарушения законодательства при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения, выполнение Учреждением плана закупок товаров, работ, услуг	10%
2.4.	Доход от оказания платных услуг	выполнение плановых значений по доходам от оказания платных услуг, устанавливаемых планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения; отсутствие фактов нарушения законодательства при оказании платных услуг	5%

3. Деятельность Учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Соблюдение норм трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда; своевременность выплаты заработной платы работникам Учреждения	отсутствие фактов нарушения трудового законодательства, в том числе законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, несвоевременности выплаты заработной платы	10%
3.2.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	отсутствие фактов нарушения требований законодательства по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов	5%
4. Исполнительская дисциплина			
4.1.	Качественное исполнение поручений, содержащихся в постановлениях Правительства области, постановлениях и распоряжениях Губернатора области, поручений Губернатора области и руководителей органов исполнительной государственной власти области, обеспечивающих осуществление функций и полномочий 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 проверок	своевременность и полнота устранения нарушений, выявленных по результатам проверок	5%
Общий размер выплаты:			100%

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

Размер выплаты рассчитывается пропорционально отработанному времени и максимальным размером не ограничен.

Руководитель Учреждения ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, представляет в Департамент управления делами Правительства области отчеты о достижении показателей эффективно-

сти деятельности в разрезе каждого показателя за соответствующий отчетный период.

Отчеты должны быть подписаны руководителем Учреждения и согласованы с начальником Департамента внутренней политики Правительства области и начальником Департамента управления делами Правительства области.

5.8.3. Выплата за стаж непрерывной работы (далее – выплата за стаж работы).

Выплата за стаж работы устанавливается руководителю Учреждения в соответствии с пунктом 4.5 раздела IV настоящего Положения.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.8.4.1. 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, квартал, год.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения являются: выполнение Учреждением установленного государственного задания; обеспечение высокого качества предоставляемых Учреждением услуг и выполняемых работ;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности по выплате работникам Учреждения заработной платы.

Премии по итогам работы за период могут устанавливаться руководителю Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничены.

5.8.4.2. Премия за выполнение особо важных заданий.

Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается руководителю Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных заданий, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков их выполнения, внедрения новых технологий, программ, методик.

Размер премии за выполнение особо важных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения 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 в соответствии с настоящим Положением исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием Учреждения, с учетом окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидий областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности и других источников в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

6.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40% в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, установлен приложением 3 к настоящему Положению.

6.4. За счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом обеспечения Учреждения финансовыми средствами может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения на основании письменного заявления работника в размере до 300 процентов оклада (должностного оклада);

руководителю Учреждения – по решению руководителя органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, на основании письменного заявления руководителя Учреждения в размере до 400 процентов должностного оклада.

6.5. За счет экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть выплачена единовременная выплата в следующих случаях:

при поощрении работников Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, другими федеральными органами государственной власти;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при поощрении Губернатором области.

Решение об установлении единовременной выплаты принимается:

в отношении работников – руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения;

в отношении руководителя Учреждения – руководителем органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Единовременная выплата может быть выплачена работникам Учреждения – в размере до 200 процентов оклада (должностного оклада), руководителю Учреждения – в размере до 300 процентов должностного оклада.

6.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда лиц, замещающих должности государственной гражданской службы области, и лиц, замещающих должности, не отнесенные к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы области, органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения и определении объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, не допускается нарушение Учреждением условия, установленного абзацем первым настоящего пункта.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения сопоставляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда лиц, замещающих должности государственной гражданской службы области, и лиц, замещающих должности, не отнесенные к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы области, органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, который ежегодно в срок до 20 декабря определяется и доводится до сведения руководителя Учреждения органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

РАЗМЕРЫ ОТРАСЛЕВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Размер отраслевого коэффициента
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих»	
первого уровня	2,17
второго уровня	2,02
третьего уровня	1,69
четвертого уровня	1,61
Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих»	
первого уровня	2,17
второго уровня	2,02
Должности в соответствии с профессиональным стандартом Специалист в области охраны труда»	
6 уровень	1,69

РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ

Профессиональная квалификационная группа/ уровень квалификации	Размер коэффициента ква- лификационного уровня/ уровня квалификации
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»	
первого уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	1,61
второго уровня	
- первый квалификационный уровень	2,00
- второй квалификационный уровень	2,30
- третий квалификационный уровень	2,80
- четвертый квалификационный уровень	2,95
третьего уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	2,00
- третий квалификационный уровень	2,10
- четвертый квалификационный уровень	2,20
- пятый квалификационный уровень	2,30
четвертого уровня	
- первый квалификационный уровень	1,60
- второй квалификационный уровень	1,85
- третий квалификационный уровень	1,95
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»	
первого уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	1,61
второго уровня	
- первый квалификационный уровень	1,50
- второй квалификационный уровень	1,61
- третий квалификационный уровень	1,81
Должность, в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
- 6 уровень квалификации	1,5

**Перечень должностей работников
государственных учреждений в сфере реализации
государственной национальной политики, взаимодействия
с институтами гражданского общества, поддержки гражданских
инициатив Вологодской области, относимых к административно-
управленческому и вспомогательному персоналу**

1. Директор учреждения.
2. Заместитель директора.
3. Начальник административно-хозяйственного отдела.
4. Делопроизводитель.
5. Экономист.
6. Специалист по кадрам.
7. Консультант по закупкам.
8. Юрисконсульт.