



**ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

8 октября 2021.  
г. Орёл

№ 623

Об оплате труда работников  
государственных казенных учреждений Орловской области,  
осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения  
функционирования комплексных систем видеонаблюдения  
и фото- и видеофиксации нарушений Правил  
дорожного движения

В соответствии с частью 5 статьи 3 Закона Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», в целях улучшения результатов деятельности и повышения материальной заинтересованности работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения, Правительство Орловской области постановляет:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения, согласно приложению 1;

Положение об оплате труда начальников, заместителей начальника и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения, согласно приложению 2.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Орловской области от 17 сентября 2015 года № 428 «Об оплате труда работников государственных казенных

учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения»;

постановление Правительства Орловской области от 24 апреля 2017 года № 174 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 17 сентября 2015 года № 428 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения»;

постановление Правительства Орловской области от 5 сентября 2017 года № 375 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 17 сентября 2015 года № 428 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения»;

постановление Правительства Орловской области от 11 сентября 2019 года № 513 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 17 сентября 2015 года № 428 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения»;

постановление Правительства Орловской области от 3 декабря 2020 года № 733 «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 17 сентября 2015 года № 428 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения».

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2021 года.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Орловской области по развитию инфраструктуры.

Исполняющий обязанности Председателя  
Правительства Орловской области



*В. В. Соколов*

В. В. Соколов

## Положение

об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения (далее – Положение), включает в себя:

должностные оклады и размеры должностных окладов работников, порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения (далее также соответственно – работники Учреждений, работники, Учреждение);

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

иные вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. В Положении под оплатой труда работников Учреждений понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников Учреждений, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата представляет собой заработную плату работника, выплачиваемую за полностью отработанный календарный месяц.

Месячная заработная плата работников Учреждений, полностью

отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (далее – МРОТ).

В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за месяц, без учета выплат компенсационного характера, предусмотренных в разделе 4 Положения, складывается ниже МРОТ, работнику производится доплата до достижения размера МРОТ за счет средств областного бюджета.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

1.6. Индексация (повышение) должностных окладов работников Учреждений, установленных Положением, осуществляется на основании законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Орловской области с учетом фонда оплаты труда.

## 2. Должностные оклады работников

2.1. Должностные оклады рабочих, специалистов, служащих устанавливаются согласно пунктам 3.1, 3.2 Положения.

Наименование должностей, а также должностное категорирование производится с учетом Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.2. Условия оплаты труда включают порядок применения и размеры должностных окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов работников по соответствующим ПКГ устанавливаются в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производятся с учетом постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех

отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1; постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»; постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы»; приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 года № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы».

### 3. Размеры должностных окладов работников

3.1. Должностные оклады специалистов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Наименование должности служащего	Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Главный инженер	3-я	5-й	24000
Инженер 1-й категории	3-я	3-й	20000
Инженер 2-й категории	3-я	2-й	16670
Инженер	3-я	1-й	15000
Инженер-программист 1-й категории	3-я	3-й	20000
Инженер-программист 2-й категории	3-я	2-й	16670
Инженер-программист	3-я	1-й	15000
Экономист 1-й категории	3-я	3-й	20000
Экономист 2-й категории	3-я	2-й	16670
Экономист	3-я	1-й	15000
Бухгалтер 1-й категории	3-я	3-й	20000
Бухгалтер 2-й категории	3-я	2-й	16670

1	2	3	4
Бухгалтер	3-я	1-й	15000
Специалист по кадрам	3-я	1-й	15000
Специалист по охране труда	3-я	1-й	15000
Секретарь руководителя	3-я	1-й	13330
Юрисконсульт 1-й категории	3-я	3-й	20000
Юрисконсульт 2-й категории	3-я	2-й	16670
Юрисконсульт	3-я	1-й	15000
Документовед 1-й категории	3-я	3-й	20000
Документовед 2-й категории	3-я	2-й	16670
Документовед	3-я	1-й	15000
Заведующий складом	2-я	2-й	15000
Начальник гаража	2-я	5-й	16670
Механик	2-я	4-й	16670
Техник 1-й категории	2-я	3-й	15840
Техник 2-й категории	2-я	2-й	15000
Техник	2-я	1-й	13330

3.2. Должностные оклады рабочим устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в следующих размерах:

Наименование должности служащего	Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	2-я	2-й	13330
Электрогазосварщик	2-я	2-й	13330
Слесарь	2-я	2-й	13330
Водитель автомобиля	2-я	2-й	13330
Машинист автовышки	2-я	1-й	12500
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2-я	1-й	12500

1	2	3	4
Аккумуляторщик	2-я	1-й	12500
Уборщик служебных помещений, сторож	1-я	1-й	8340

3.3. Должностные оклады помощников руководителя устанавливаются на 35 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

#### 4. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем устанавливается выплата компенсационного характера в размере 25 % от должностного оклада.

4.4. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время (с 22 ч. до 6 ч.) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

## 5. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам

5.1. В целях повышения материальной заинтересованности работников в своевременном выполнении трудовых обязанностей, а также повышения эффективности их работы, улучшения качества работы и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации приказом начальника Учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- 1) ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- 2) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих);
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за качество выполняемых работ:  
ежемесячная выплата за профессиональное мастерство (для рабочих);  
ежемесячная надбавка водителям за присвоенную квалификационную категорию.

5.2. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении, дающего право на получение указанной выплаты, устанавливается в процентах к должностному окладу:

Непрерывный стаж работы в Учреждении	Размер выплаты (в % к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 10 до 15 лет	20 %
от 15 лет и более	30 %

В периоды, учитываемые при исчислении стажа непрерывной работы в Учреждении, включаются:

- период непрерывной работы в Учреждении;
- периоды военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации), если до призыва на военную службу работник работал в Учреждении и возвратился на работу в Учреждение в течение трех месяцев после окончания военной службы, не считая времени переезда;
- периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком работника, состоящего в трудовых отношениях с Учреждением;
- периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы.

Право на получение ежемесячной выплаты за непрерывный стаж работы в указанных размерах возникает у работников на следующий рабочий день после дня истечения соответствующего минимального стажа работы.



Назначение ежемесячной выплаты за непрерывный стаж работы производится на основании приказа начальника Учреждения по представлению комиссии Учреждения по установлению трудового стажа.

Если право на установление или изменение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период нахождения работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки за стаж непрерывной работы производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих).

К основным показателям оценки эффективности труда служащих, влияющим на установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, относятся следующие:

успешное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;  
 профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;  
 применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу дифференцированно приказом начальника Учреждения в размере до 35 % от должностного оклада.

5.4. Размер ежемесячной выплаты к должностному окладу за профессиональное мастерство устанавливается рабочим дифференцированно на основании приказа начальника Учреждения в процентах от должностного оклада по следующим должностям:

Наименование должности	Выплата за профессиональное мастерство, %
Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	до 30 %
Электрогазосварщик	до 30 %
Слесарь	до 30 %
Водитель автомобиля	до 10 %
Машинист автовышки	до 30 %
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	до 50 %
Аккумуляторщик	до 10 %

Ежемесячные выплаты за профессиональное мастерство устанавливаются на основании опыта, специальных знаний, умений и навыков рабочего, стажа практической работы по соответствующей специальности.

Перечень нарушений и упущений, за которые ежемесячные выплаты к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, профессиональное мастерство снижаются:

невыполнение в срок поручений начальника Учреждения, заместителей

начальника Учреждения, руководителя структурного подразделения Учреждения, где работает работник;

нарушения в отчетности;

невыполнение в срок заданий и поручений Департамента дорожного хозяйства, транспорта и реализации государственных строительных программ Орловской области (далее – Учредитель, Учредитель Учреждения), предписаний контрольно-надзорных органов;

нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

прогул.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы (далее также – премирование, премия) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда.

При принятии решения о предоставлении премиальных выплат учитываются:

успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премияльные выплаты производятся по решению начальника Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Премияльные выплаты по итогам работы производится ежемесячно на основании приказа начальника Учреждения с учетом оценки личного вклада работника в результаты деятельности Учреждения в следующих размерах:

Наименование должности	Размер премии (в % к должностному окладу)
Главный инженер	до 25 %
Инженер, экономист, документовед, бухгалтер, инженер-программист, юрисконсульт (в том числе 1 и 2 категории), специалист по кадрам, секретарь руководителя, заведующий складом	до 25 %
Техник (в том числе 1 и 2 категории)	до 25 %
Начальник гаража, механик	до 25 %
Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	до 25 %
Электрогазосварщик	до 25 %
Слесарь	до 25 %
Водитель автомобиля	до 25 %
Машинист автовышки	до 25 %
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	до 25 %
Аккумуляторщик	до 25 %
Уборщик служебных помещений, сторож	до 10 %

Премия начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается в срок, установленный для выплаты заработной платы по окончательному расчету.

Снижение размера премии работникам (вплоть до ее лишения) устанавливается приказом начальника Учреждения:

за упущения в работе, обоснованные наличием служебных записок, актами проверок и ревизий;

невыполнение в срок планов работ, графиков, заданий, приказов, решений, принятых на совещаниях, в том числе Учредителя Учреждения;

несвоевременное, некачественное составление и представление отчетных документов, приписки и искажения в отчетности, низкую исполнительскую дисциплину;

нарушение правил эксплуатации транспортных средств, допущение аварий;

при нарушении распорядка дня;

наличии у работника действующего дисциплинарного взыскания в зависимости от степени проступка;

появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;

прогуле;

увольнении работника по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия начисляется за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работникам, проработавшим в Учреждении менее месяца и уволившимся по собственному желанию, премии не начисляются. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штата работников, уходом в отпуск по беременности и родам, выплата премии производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

5.6. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

водителям первого класса – 25 % от должностного оклада;

водителям второго класса – 10 % от должностного оклада.

Квалификационная категория «Водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «Водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «Водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Квалификационные категории «Водитель автомобиля второго класса», «Водитель автомобиля первого класса» присваиваются водителям

автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационные категории присваиваются приказом начальника Учреждения.

## 6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Работникам при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится единовременная выплата в размере 150 % от должностного оклада.

При делении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата выплачивается один раз в год при предоставлении любой части отпуска по заявлению работника.

В случае неиспользования ежегодного основного оплачиваемого отпуска в текущем году единовременная выплата производится в конце года.

6.2. На основании приказа начальника Учреждения работникам выплачивается разовая материальная помощь в размере до одного должностного оклада за счет экономии в пределах фонда оплаты труда по смете расходов на содержание Учреждения:

в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, заболеванием;

на ритуальные услуги, погребение близких родственников работника (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры), либо родственникам в случае смерти работника.

6.3. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа начальника Учреждения за счет экономии в пределах фонда оплаты труда по смете расходов на содержание Учреждения по следующим основаниям: к профессиональным праздникам (День строителя, День работника дорожного хозяйства), к нерабочим праздничным дням согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам работы за год. Размер единовременного премирования определяется приказом начальника Учреждения.

Общая сумма премий, выплачиваемых работнику в соответствии с настоящим пунктом, не может превышать сумму двух должностных окладов в год.

Работникам, уволенным из Учреждения до дня принятия начальником Учреждения решения о премировании в соответствии с настоящим пунктом, премия не выплачивается.

Единовременное премирование осуществляется по согласованию с Учредителем Учреждения.

6.4. За счет экономии в пределах фонда оплаты труда по смете расходов на содержание Учреждения работникам на основании приказа начальника Учреждения выплачиваются премии в связи с юбилейными датами (мужчинам – 50, 60 лет, женщинам – 50, 55 лет) в размере должностного оклада.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает следующие виды выплат: должностной оклад, ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих), ежемесячная выплата за профессиональное мастерство (для рабочих), ежемесячные премии по итогам работы, ежемесячная надбавка водителям за присвоенную квалификационную категорию, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, доплата до достижения размера МРОТ.

7.2. Все прочие выплаты, предусмотренные Положением, осуществляются за счет экономии средств по фонду оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, утвержденных в установленном порядке.

7.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, Учредителя Учреждения.

## Положение

об оплате труда начальников, заместителей начальника и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда начальников, заместителей начальника и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Орловской области, осуществляющих деятельность в сфере технического обеспечения функционирования комплексных систем видеонаблюдения и фото- и видеофиксации нарушений Правил дорожного движения (далее также соответственно – Положение, Учреждение), включает в себя:

размеры должностных окладов, порядок и условия оплаты труда начальника, заместителей начальника и главного бухгалтера Учреждения (далее также – работники);

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

иные вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

1.3. Индексация (увеличение) должностных окладов работников, установленных Положением, осуществляется на основании законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Орловской области с учетом фонда оплаты труда.

### 2. Размеры должностных окладов начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения и главного бухгалтера Учреждения

2.1. Должностные оклады работников выплачиваются за счет средств областного бюджета, предусмотренных фондом оплаты труда.

2.2. Размер должностного оклада начальника Учреждения составляет

30000 рублей.

2.3. Размеры должностного оклада заместителей начальника Учреждения устанавливается приказом начальника Учреждения на 10 % ниже должностного оклада начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения – на 20 %.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника Учреждения, заместителя начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы пачальника Учреждения, заместителя начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения) устанавливается Департаментом дорожного хозяйства, транспорта и реализации государственных строительных программ Орловской области (далее – Учредитель):

в отношении начальника Учреждения – в кратности до 4;

в отношении заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 3,5.

### 3. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» начальнику Учреждения, заместителям начальника Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время).

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Каждый час работы в ночное время (с 22 ч. до 6 ч.) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

#### 4. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Начальнику Учреждения, заместителям начальника Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы начальнику Учреждения, заместителям начальника Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении, дающего право на получение указанной выплаты, устанавливаются в процентах к должностному окладу:

Непрерывный стаж работы в Учреждении	Размер ежемесячной выплаты (в % к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 10 до 15 лет	20 %
от 15 лет и более	30 %

Право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы в указанных размерах возникает у начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения на следующий рабочий день после истечения соответствующего минимального стажа работы.

При исчислении стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы):

- период непрерывной работы в Учреждении;
- периоды военной службы (в соответствии с законодательством



Российской Федерации), если до призыва на военную службу работник работал в Учреждении и возвратился на работу в Учреждение в течение трех месяцев после окончания военной службы, не считая времени переезда;

периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком работника, состоящего в трудовых отношениях с Учреждением;

периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы.

Если у начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения право на установление или изменение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период их нахождения в ежегодном основном оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, а также в период их временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки за стаж непрерывной работы производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Назначение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы начальнику Учреждения производится Учредителем Учреждения.

Назначение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы заместителю начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения производится на основании приказа начальника Учреждения по представлению созданной в Учреждении комиссии по установлению стажа работы.

4.3. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы начальнику Учреждения устанавливается Учредителем. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается на основании приказа начальника Учреждения.

К основным показателям оценки эффективности труда работников, влияющим на установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, относятся следующие:

успешное исполнение профессиональных и должностных обязанностей; профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций; применение в работе современных форм и методов организации труда.

Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начальнику Учреждения, заместителям начальника Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения в размере до 35 % от должностного оклада.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы (далее также – премирование, премии) выплачиваются с целью поощрения начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения и главного бухгалтера Учреждения за результаты труда по итогам работы за установленный период.

При принятии решения о премиальных выплатах по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности работы:

- 1) выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности Учреждения;
- 2) личный вклад в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения;
- 3) высокие достижения в трудовой деятельности;
- 4) выполнение задания особой важности и сложности;
- 5) развитие материально-технической базы Учреждения;
- 6) развитие инновационной и экспериментальной деятельности Учреждения;
- 7) участие Учреждения в социальных проектах, грантах, всероссийских и международных мероприятиях, результативность участия;
- 8) участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;
- 9) своевременность и полнота подготовки отчетности;
- 10) результаты деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

4.5. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы для начальника Учреждения утверждаются приказом Учредителя. Для заместителей начальников Учреждений и главных бухгалтеров Учреждения критерии оценки и целевые показатели эффективности работы, а также порядок их оценки утверждаются локальным нормативным актом Учреждения, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.6. Начальник Учреждения обязан ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять Учредителю отчет о достижении показателей эффективности работы начальника Учреждения в форме письма (далее – отчет).

Отчет, составленный свободной форме, должен охватывать все показатели эффективности работы и должен включать информацию о достижении показателей эффективности работы.

В случае если срок представления отчета приходится на выходной день, он переносится на первый рабочий день, следующий за выходными днями.

4.7. Представленный отчет регистрируется Учредителем в день его поступления в журнале входящих документов в течение одного рабочего дня со дня его представления Учредителю и передается руководителю Учредителя.

Отчеты, представленные Учредителю с нарушением сроков, установленных пунктом 4.6 Положения, рассмотрению не подлежат.

Начальники Учреждений несут персональную ответственность за своевременное представление Учредителю отчета, полноту и достоверность представленной в отчетах информации.

4.8. В течение 10 календарных дней со дня регистрации отчета руководитель Учредителя рассматривает отчет, осуществляет оценку эффективности работы начальника Учреждения с учетом достижения показателей эффективности, установленных приказом Учредителя,

принимает решение о достижении (недостижении) показателей эффективности работы начальника Учреждения и о назначении (об отказе в назначении) выплат стимулирующего характера и издает приказ Учредителя.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы начальнику Учреждения производятся на основании приказа Учредителя, заместителям начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения – на основании приказа начальника Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

Премияльные выплаты работникам производятся ежемесячно в размере до 25 % должностного оклада. Премия начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается в срок, установленный для выплаты заработной платы по окончательному расчету.

Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия начисляется за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работникам, проработавшим в Учреждении менее месяца и уволившимся по собственному желанию, премии не начисляются. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штата работников, уходом в отпуск по беременности и родам, выплата премии производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

4.10. Снижение размера премии начальнику Учреждения устанавливается приказом Учредителя. Снижение размера премии заместителям начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается приказом начальника Учреждения. В приказе обязательным является указание оснований снижения размера или лишения премии.

Работникам размер премии снижается (вплоть до ее лишения) в следующих случаях:

- недостижение показателей эффективности работы;
- невыполнение в срок поручений, заданий Учредителя, начальника Учреждения, предписаний контрольно-надзорных органов;
- нарушения в отчетности;
- нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- прогул.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера определяются: начальнику Учреждения – в соответствии с приказом Учредителя; заместителям начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения – в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

## 5. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Работникам при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится единовременная выплата в размере 150 % от должностного оклада.

При делении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата выплачивается один раз в год при предоставлении любой части отпуска по заявлению.

В случае неиспользования ежегодного основного оплачиваемого отпуска в текущем году единовременная выплата производится в конце года.

5.2. Работникам выплачиваются премиальные выплаты за счет экономии по оплате труда в пределах фонда оплаты труда к профессиональным праздникам (День строителя, День работника дорожного хозяйства), а также к нерабочим праздничным дням, указанным в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам работы за год.

Решение о премировании начальника Учреждения и о размере такого премирования принимает Учредитель.

Решение о премировании заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и о размере такого премирования принимает начальник Учреждения. Выплаты, указанные в настоящем абзаце, осуществляются по согласованию с Учредителем.

Общая сумма премий, выплачиваемых в соответствии с настоящим пунктом, не может превышать размера четырех должностных окладов в год.

Работникам, уволенным из Учреждения до дня принятия решения о премировании в соответствии с настоящим пунктом, премия не выплачивается.

5.3. Работникам оказывается материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда на основании письменного заявления либо на основании письменного заявления родственника работника в следующих случаях:

в связи с юбилейной датой (мужчинам – 50, 60 лет, женщинам – 50, 55 лет), бракосочетанием, рождением ребенка, заболеванием;

на ритуальные услуги в случае смерти самих работников или их родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры), либо родственникам.

Материальная помощь работникам предусматривается соответственно в размере среднемесячной заработной платы работников за счет экономии по оплате труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. При формировании фонда оплаты труда начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения предусматриваются следующие виды выплат:

должностной оклад;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячные премии по итогам работы;  
компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

6.2. Все прочие выплаты, предусмотренные Положением, осуществляются за счет экономии средств по фонду оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, утвержденных в установленном порядке.