



**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21.04.2015

№ 183-пп

г. Тверь

**Об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения  
Тверской области «Автобаза Тверской области»**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Установить и ввести в государственном казенном учреждении Тверской области «Автобаза Тверской области» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Автобаза Тверской области» (прилагается).

3. Оплата труда в государственном казенном учреждении Тверской области «Автобаза Тверской области» осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Министерству транспорта Тверской области на оплату труда работников подведомственного учреждения законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2015, и подлежит официальному опубликованию.

Исполняющий обязанности  
Губернатора Тверской области,  
первый заместитель Председателя  
Правительства Тверской области



С.А. Дудукин

Приложение  
к постановлению Правительства  
Тверской области  
от 21.04.2015 № 183-пп

Положение  
об оплате труда работников государственного казенного  
учреждения Тверской области «Автобаза Тверской области»

Раздел I  
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственном казенном учреждении Тверской области «Автобаза Тверской области» (далее – Учреждение). Под работниками Учреждения понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (окладов), установленных настоящим Положением.

5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

7. Заработная плата работника (рабочего) за месяц не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

## Раздел II

## Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

8. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8 000
Диспетчер, секретарь руководителя	
2 квалификационный уровень	8 500
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»: старший диспетчер	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 250
Менеджер, менеджер по персоналу, экономист, инженер, бухгалтер, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	9 400
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	9 550
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	9 700
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	10 500
Главный специалист, заместитель главного бухгалтера	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11 144
Начальник отдела	

9. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата за совмещение должностей (профессий);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) надбавка за особые условия (сложность и напряженность) работы;
- е) повышенная оплата за работу в ночное время;
- ж) оплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

10. Работникам с целью стимулирования к качественному результату труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

### Раздел III

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

11. Размеры окладов рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ и квалификационные уровни	Оклад, руб.
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	5 500
Уборщик производственных помещений, уборщик территории, уборщик служебных помещений; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС)	
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	8 000
Водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	
2 квалификационный уровень	8 500
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	

12. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата за совмещение должностей (профессий);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) надбавка за особые условия (сложность и напряженность) работы;
- е) повышенная оплата за работу в ночное время;
- ж) оплата за сверхурочную работу;
- з) надбавка за разъездной характер работ.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

13. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;
- з) надбавка за классность (для водителей).

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

#### Раздел IV

##### Условия оплаты труда медицинских работников

14. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра	7 245

15. В зависимости от условий труда медицинским работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- в) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) надбавка за особые условия (сложность и напряженность) работы;
- д) повышенная оплата за работу в ночное время;
- е) оплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

16. Медицинским работникам с целью стимулирования к качественному результату труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу

устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

## Раздел V

### Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

17. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 22 881 рубль.

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

19. В зависимости от условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата за совмещение профессий (должностей);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) надбавка за особые условия (сложность и напряженность) работы;
- е) повышенная оплата за работу в ночное время;
- ж) оплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

20. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;

- б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

## Раздел VI

### Порядок и условия установления компенсационных выплат

21. К компенсационным выплатам относятся следующие надбавки и доплаты:

- а) повышенная оплата труда работников (рабочих), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата за совмещение профессий (должностей);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) надбавка за особые условия (сложность и напряженность) работы;
- е) повышенная оплата за работу в ночное время;
- ж) оплата за сверхурочную работу;
- з) надбавка за разъездной характер работ.

22. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

23. Повышенная оплата труда работников (рабочих), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 12 процентов должностного оклада.

Указанные выплаты работникам (рабочим) производятся при условии, когда работники (рабочие) не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



Конкретные размеры выплат определяются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то компенсационные выплаты не устанавливаются.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности. Доплата осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

25. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов должностного оклада (оклада). Доплата осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

26. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Надбавка за особые условия (сложность и напряженность) работы устанавливается работникам (рабочим) Учреждения к должностному окладу (окладу) в размерах и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, в следующих размерах:

150 - 180 процентов должностного оклада – руководителю Учреждения;

120 - 150 процентов должностного оклада – заместителям руководителя, главному бухгалтеру, начальникам отделов Учреждения;

100 - 120 процентов должностного оклада – работникам пятого квалификационного уровня;

80 - 110 процентов должностного оклада (оклада) – работникам четвертого квалификационного уровня; рабочим профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС;

80 - 100 процентов должностного оклада (оклада) – работникам второго и третьего квалификационного уровня; водителям автомобиля, контролерам технического состояния автотранспортных средств,

рабочим профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС;

до 100 процентов должностного оклада (оклада) – работникам первого квалификационного уровня (за исключением начальников отделов); рабочим профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.

28. Повышенная оплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится из расчета не менее 40 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

29. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника (рабочего) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

30. Надбавка за разъездной характер работ устанавливается директором Учреждения рабочим, исходя из условий их работы и характера поездок в размере не более 20 процентов от оклада.

Перечень должностей, условия назначения и конкретные размеры надбавки определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

## Раздел VII

### Порядок и условия установления стимулирующих выплат

31. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и поощрительные выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- е) единовременная поощрительная выплата;
- ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;
- з) надбавка за классность (для водителей).

32. Стимулирующие выплаты, указанные в пункте 31 настоящего раздела, устанавливаются работникам (рабочим) директором Учреждения к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

33. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам (рабочим) дифференцированно, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях транспортной отрасли:

Стаж работы	Размер надбавки к должностному окладу (окладу), %
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается время работы:

а) в государственном унитарном предприятии Тверской области «Автобаза Администрации Тверской области»;

б) в Учреждении;

в) в организациях транспортной отрасли на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области транспорта;

г) время обучения работников (рабочих) Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях транспортной отрасли до поступления на учебу;

д) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием Тверской области «Автобаза Администрации Тверской области» и Учреждением;

е) иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается директором Учреждения.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

34. При установлении поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

а) интенсивность и напряженность работы;

б) компетентность в принятии решений;

в) инициатива, творчество и эффективное применение в работе современных форм и методов организации труда.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается в

размере не более 50 процентов должностного оклада (оклада).

35. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливается руководителем Учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени в размере не более 100 процентов должностного оклада (оклада).

36. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом достижения следующих показателей:

а) соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

б) личный профессиональный вклад в обеспечение эффективности деятельности Учреждения.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается не более 50 процентов должностного оклада (оклада).

37. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам (рабочим) Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы. Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет не более 50 процентов от должностного оклада (оклада).

38. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) Учреждения к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов от должностного оклада (оклада).

39. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь выплачивается работникам (рабочим) один раз в год.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам (рабочим) Учреждения устанавливается в размере двух должностных окладов (окладов), материальная помощь - в размере одного должностного оклада (оклада).

Если работник (рабочий) принят на работу в течение текущего календарного года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

40. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителям в следующих размерах:

а) за второй класс – 10 процентов оклада;

б) за первый класс – 25 процентов оклада.

Надбавка устанавливается приказом директора Учреждения на основании решения квалификационной комиссии Учреждения, состав которой утверждается директором Учреждения.

Условия и порядок присвоения классности водителям устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

41. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Министерства транспорта Тверской области.

42. Поощрительные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

## Раздел VIII

### Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

43. Фонд оплаты труда Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству транспорта Тверской области на оплату труда работников подведомственного учреждения законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

44. Годовой фонд оплаты труда работников (работчих) Учреждения, за исключением уборщиков производственных помещений, уборщиков территории, уборщиков служебных помещений, формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов (окладов) - в размере 12 должностных окладов.

б) компенсационного характера - в размере 17 должностных окладов.

в) стимулирующего характера - в размере 11 должностных окладов.

45. Годовой фонд оплаты труда уборщиков производственных помещений, уборщиков территории, уборщиков служебных помещений формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов (окладов) - в размере 12 должностных окладов.

б) компенсационного характера - в размере 2 должностных окладов.

в) стимулирующего характера - в размере 4 должностных окладов.

46. Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами «б» и «в» пунктов 44, 45 настоящего раздела, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

47. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов;

б) изменения штатов (штатных расписаний, перечней ПКГ);

в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда работников Учреждения.