ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 26.10.2020 № 1243

г. Вологда

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений области, подведомственных Комитету по регулированию контрактной системы 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 области, подведомственных Комитету по регулированию контрактной системы области.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 15 декабря 2020 года.

По поручению Губернатора области
первый заместитель Губернатора области,
председатель Правительства области **А.В. Кольцов**

Приложение
к постановлению
Правительства области
от 26.10.2020 № 1243

Положение
об оплате труда работников
государственных учреждений области, подведомственных
Комитету по регулированию контрактной системы области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений области, подведомственных Комитету по регулированию контрактной системы 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 Учреждения, заместителей руководителя;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (при наличии), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным законом области «Об оплате труда работников государственных

учреждений области», коэффициента Учреждения в размере 2,0 и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размер коэффициента квалификационного уровня
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
1.1	первый квалификационный уровень	2,8
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	
2.1	пятый квалификационный уровень	1,7

2.4. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям начальников структурных подразделений Учреждения, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе должностей четвертого уровня, установленному законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коэффициента Учреждения в размере 2,0 и коэффициента квалификационного уровня.

Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент квалификационного уровня
1.	Начальник управления	2,0
2.	Начальник отдела	1,8

Должностной оклад работника по должности, указанной в настоящем пункте, рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются работнику в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты устанавливается в размере до 50% должностного оклада, рассчитанного за час работы, но не менее 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

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

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

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

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

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

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

3.4. 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.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

- интенсивность труда;
- сложность выполняемых работ;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

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

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения ежемесячно с учетом результатов их деятельности.

При установлении надбавки учитываются:

соблюдение работником требований законодательства;

качественная подготовка документов в ходе проведения закупок.

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

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

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет.

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

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

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

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

время работы на должностях, занятие которых требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности, в том числе в органах государственной власти и органах местного самоуправления области, государственных и муниципальных учреждениях области;

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 сохраняются место работы (должность), заработная плата;

время военной службы, время альтернативной гражданской службы;

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

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии по установлению трудового стажа и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66^1 Трудового кодекса российской Федерации, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

достижение значимых результатов в ходе исполнения должностных

обязанностей;

качество и своевременность подготовки документов.

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

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

4.5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Премия устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, его заместителей

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Комитетом по регулированию контрактной системы области (далее – Комитет). Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

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

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Комитетом в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за выполнение особо важных заданий.

5.6.1. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением надбавки за выслугу лет, определяются в соответствии с настоящим разделом Положения с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных Комитетом.

5.6.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения в

соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

5.6.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности ежемесячно размере до 200 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6.4. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом критериев, установленных подпунктом 4.2.1 раздела 4 настоящего Положения, в размере до 200 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения. Решение об определении срока, на который устанавливается доплата, принимается Комитетом.

5.6.5. Премия по итогам работы.

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.

Соотношение размера премии с показателями эффективности деятельности определяется в порядке, установленном Комитетом.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.6.6. Премия за выполнение особо важных заданий.

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

Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 6.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

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

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

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения должна составлять

не более 40% в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Перечень должностей Учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется Комитетом.

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

6.3. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет ассигнований областного бюджета, определяется Комитетом.

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

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

руководителю Учреждения - по решению Комитета.

6.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности государственной гражданской службы области, и лиц, замещающих должности, не отнесенные к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы области, в Комитете.

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, в Комитете, который ежегодно в срок до 20 декабря определяется и доводится Комитетом до сведения руководителя Учреждения.