



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 30.06.2025

г. Вологда

№ 961

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования, подведомственных Администрации Губернатора области

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования, подведомственных Администрации Губернатора области.

2. Положение об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области), утвержденное постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099, не применяется к государственным учреждениям дополнительного профессионального образования области, подведомственным Администрации Губернатора области.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2025 года.

Председатель Правительства области

А.М. Мордвинов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 30.06.2025 № 961

**Положение
об оплате труда работников государственных учреждений
дополнительного профессионального образования,
подведомственных Администрации Губернатора области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного учреждения дополнительного профессионального образования, подведомственного Администрации Губернатора 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) (далее – оклад) 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;

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 (при его наличии) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

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

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам, установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коэффициента Учреждения в размере 1,82 и коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации).

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

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

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

от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказом Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

2.2.1. Размер коэффициента квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размер коэффициента квалификационного уровня
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1.1	1 квалификационный уровень	1,7
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2.1	3 квалификационный уровень	2,8
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1	3 квалификационный уровень	1,7

2.2.2. Размеры коэффициентов уровня квалификации:

№ п/п	Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации
1.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
1.1	6 уровень квалификации	1,7

2.3. При установлении окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля, в сторону увеличения.

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, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. 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 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 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.

3.2.3. Доплата за сверхурочную работу устанавливается исходя из размера заработной платы работника, установленного ему в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения или 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, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды 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:
- премия по итогам работы за квартал, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливаются работникам Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

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

- интенсивности и напряженности работы;
- сложности выполняемых работ;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных за-

дач;

дополнительный объем работ в связи с разработкой и реализацией новых проектов.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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

4.3. Выплата за качество выполняемых работ.

Работникам устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

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

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

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

При установлении работникам Учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее также – надбавка за стаж) учитывается следующее.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включается:

время работы в Учреждении;
 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 время военной службы, время альтернативной гражданской службы;
 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;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняются 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 сохраняются 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»).

Надбавка за стаж работы устанавливается к окладу работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к 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

Стаж работы для установления надбавки за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии по установлению трудового стажа и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Назначение надбавки за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудо-

вой деятельности в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Премия по итогам работы за квартал, год.

Премирование по итогам работы за установленный период – квартал, год устанавливается в целях достижения заинтересованности работников Учреждения в результатах труда и повышения их ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником своих 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.

Премия по итогам работы за установленный период может устанавливаться работнику Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничена.

Решение о назначении и размерах премии по итогам работы за установленный период принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

Премия за выполнение особо важных и срочных заданий устанавливается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается выполнение особо важных заданий в ограниченные сроки.

Решение о назначении и размерах премии за выполнение особо важных и срочных заданий принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

Размер премии предельными размерами не ограничен.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя

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

5.2. Оклад руководителю Учреждения устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель), и отражается в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения) определяется Учредителем в кратности от 1 до 4,5.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего оклада работников Учреждения и составляет до 3 размеров среднего оклада работников Учреждения. При этом при расчете размера среднего оклада работников Учреждения учитываются оклады основного персонала Учреждения. Перечень должностей, относимых к основному персоналу, для определения оклада руководителя Учреждения утверждается Учредителем.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения Учредителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, и отражаются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

5.5. Руководителю Учреждения 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:
- премия по итогам работы за квартал, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, определяются Учредителем с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных Учредителем.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения с учетом критериев, установленных пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя Учреждения принимается Учредителем.

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

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности, в соответствии со следующими показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения:

№ 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-	5%

		хозяйственной деятельности Учреждения; отсутствие фактов нарушения законодательства при оказании платных услуг	
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 (при установлении квоты)	отсутствие фактов нарушения требований законодательства по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов или отсутствие установленной квоты	5%
4. Исполнительская дисциплина			
4.1.	Качественное исполнение поручений, содержащихся в постановлениях Правительства области, постановлениях и распоряжениях Губернатора области, поручений Губернатора области и руководителей исполнительных органов 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 надбавки:			100%

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении надбавки за качество выполняемых работ в отношении руководителя принимается Учредителем.

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

5.8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

Назначение надбавки за выслугу лет производится руководителю Учреждения Учредителем.

5.9. Премииальные выплаты по итогам работы.

5.9.1. Премия по итогам работы за квартал, год.

Критерием определения размера премии по итогам работы является оценка деятельности Учреждения по показателям, устанавливаемым Учредителем.

Размер премии предельными размерами не ограничен.

5.9.2. Премия за выполнение особо важных заданий и срочных заданий.

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

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

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

окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

6.2. 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, определяется Учредителем, с учетом примерного перечня должностей работников Учреждений,

относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (приложение к настоящему Положению).

6.3. За счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения могут производиться дополнительные выплаты: материальная помощь при достижении юбилейной даты, в связи со смертью близких родственников, при рождении ребенка, в связи с регистрацией брака, единовременное денежное вознаграждение при поощрении работников Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, другими федеральными органами государственной власти, при поощрении Губернатором области, в других случаях, определенных коллективным договором.

Конкретный перечень выплат и их размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

6.4. Выплаты, указанные в пункте 6.3 настоящего Положения, руководителю Учреждения выплачиваются на основании решения Учредителя, остальным работникам – на основании решения руководителя Учреждения.

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 исполнительном органе области, осуществляющем 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, в исполнительном органе области, осуществляющем функции и полномочия учредителя Учреждения, который ежегодно в срок до 20 декабря определяется и доводится до сведения руководителя Учреждения Учредителем.

6.6. На оплату труда направляются средства областного бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

6.7. Объем средств, направляемых на оплату труда из областного бюджета, определяется Учредителем.

**Примерный перечень
должностей работников государственных учреждений
в сфере реализации дополнительного профессионального образования,
подведомственных Администрации Губернатора области,
относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу**

Директор Учреждения.