



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 23.03.2015

г. Вологда

№ 235

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных научных учреждений социологических и мониторинговых исследований Вологодской области

В соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области»

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных научных учреждений социологических и мониторинговых исследований Вологодской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области

О.А. Кувшинников

Утверждено
постановлением
Правительства области
от 23.03.2015 № 235
(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных научных учреждений
социологических и мониторинговых исследований Вологодской области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных научных учреждений социологических и мониторинговых исследований Вологодской области (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (далее - закон области «Об оплате труда работников государственных учреждений области») и включает в себя:

 порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

 перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

 перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

 порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

 порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов
(должностных окладов) работников Учреждения

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

отраслевого коэффициента Учреждения в размере 2,0 и коэффициента квалификационного уровня.

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

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням 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 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.3. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Размер коэффициента квалификационного уровня
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н)	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2,7
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2,7
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	2,2
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии	

рабочих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	3,3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2,8
Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н)	
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,5
3 квалификационный уровень	1,8
4 квалификационный уровень	2,5

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

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

3.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

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

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

IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок с учетом следующих критериев:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий.

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

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

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

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

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

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж работы).

Выплата за стаж работы производится ежемесячно и устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной выплаты, в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников в следующих размерах:

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

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

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

при стаже работы свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждении;

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

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

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время работы на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности, в том числе периоды замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы, время работы в государственных учреждениях области.

Стаж работы для установления выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

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

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

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение срочных работ, вызванных производственной необходимостью;

качество и своевременность подготовки документов.

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

Премии по итогам работы за период могут устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере до 150 процентов оклада (должностного оклада).

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

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

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

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

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

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

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

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения не может превышать кратность 1 к 5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются виды выплат

компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

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

5.6. Размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

5.7. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

Эффективность и результативность деятельности руководителя Учреждения оценивается по следующим показателям:

№ 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 мониторинга размещенных в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационной сети Интернет информационных материалов, обеспечение гарантий равенства политических партий, представленных в Законодательном Собрании области, при освещении их деятельности региональными телеканалами и радиоканалами, исследования общественного мнения в целях обеспечения осуществления органами государственной власти области полномочий в установленных сферах деятельности	своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по мониторингу информационных материалов, размещенных в средствах массовой информации и сети Интернет, проведению социологических исследований	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	7%
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	13%

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	15%
4. Исполнительская дисциплина			
4.1.	Качественное исполнение поручений, содержащихся в постановлениях Правительства области, постановлениях и распоряжениях Губернатора области, поручений первых заместителей Губернатора области, заместителей Губернатора области и руководителей органов исполнительной государственной власти области, осуществляющих функции и полномочия Учредителя, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	своевременность и полнота выполнения поручений, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	20%
4.2.	Устранение нарушений, выявленных по результатам проверок	своевременность и полнота устранения нарушений, выявленных по результатам проверок	5%
Общий размер выплаты:			100%

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

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

Руководитель Учреждения ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, представляет в Департамент управления делами Правительства области отчеты о достижении показателей эффективности деятельности в разрезе каждого показателя за соответствующий отчетный период.

Отчеты должны быть подписаны руководителем Учреждения, главным бухгалтером Учреждения и согласованы с начальником управления информационной политики Правительства области.

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

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

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.8.4.1. В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда и повышения его ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, производится его премирование по итогам работы за установленный период - месяц, год.

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

отсутствие просроченной кредиторской задолженности по выплатам работникам Учреждения заработной платы.

Премия по итогам работы за период может устанавливаться руководителю Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 150 процентов должностного оклада.

5.8.4.2. Премия за выполнение особо важных заданий.

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

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

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии с настоящим Положением исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием Учреждения, с учетом окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.2. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется руководителем Учреждения с учетом того, что предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения должна составлять не более 40 процентов в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, установлен в приложении к настоящему Положению.

6.3. На оплату труда работников Учреждения направляются средства Учреждения, полученные из областного бюджета, и средства от деятельности Учреждения, приносящей доход.

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

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

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

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

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

при награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при поощрении Губернатором области.

Решение об установлении единовременной выплаты принимается:

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ И МОНИТОРИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ОТНОСИМЫХ
К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ
И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

1. Директор учреждения.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Юрист.
5. Секретарь директора.