



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 01.03.2017

г. Вологда

№ 221

**О внесении изменения в постановление Правительства области
от 28 октября 2008 года № 2085**

Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление Правительства области от 28 октября 2008 года № 2085 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих обеспечение автотранспортом органов исполнительной государственной власти области» изменение, изложив Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих обеспечение автотранспортом органов исполнительной государственной власти области, утвержденное указанным постановлением, в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после его официального опубликования.

По поручению Губернатора области
первый заместитель
Губернатора области

А.В. Кольцов

Приложение
к постановлению
Правительства области
от 01.03.2017 № 221

«Утверждено
постановлением
Правительства области
от 28.10.2008 № 2085

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АВ-
ТОТРАНСПОРТОМ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих обеспечение автотранспортом органов исполнительной государственной власти области (далее соответственно - Положение, Учреждения, Учреждение), разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;

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

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

порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются оклады (должностные оклады) (далее - должностные оклады), которые формируются на основе применения к минимальным размерам должностных окладов, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад определяется по формуле:

$$Од = О^{\min} + (О^{\min} \times K1) + (О^{\min} \times K2), \text{ где :}$$

Од - должностной оклад;

$О^{\min}$ - минимальный размер должностного оклада, установленный законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области»;

K1 - отраслевой коэффициент;

K2 - коэффициент квалификационного уровня.

2.2. Отнесение профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.3. Отраслевой коэффициент устанавливается в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Размер отраслевого коэффициента
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1,5
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1,75
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1,5
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1,75
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1,6
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	2,0

ня»	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1,75

2.4. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп	Размер коэффициента квалификационного уровня
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,5
2 квалификационный уровень	0,55
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,5
2 квалификационный уровень	0,75
3 квалификационный уровень	1,0
4 квалификационный уровень	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,0
3 квалификационный уровень	1,1
4 квалификационный уровень	1,15
5 квалификационный уровень	1,2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,05
3 квалификационный уровень	1,1

4 квалификационный уровень	1,15
5 квалификационный уровень	1,2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,25
2 квалификационный уровень	1,4
3 квалификационный уровень	1,5
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
4 квалификационный уровень	0,75

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются по решению руководителя Учреждения локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в соответствии с коллективным договором, трудовым договором в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

Работникам Учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату работника (должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие надбавки и выплаты, предусмотренные трудовым законодательством).

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

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслу-

живания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, определенном соглашением сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу;

б) 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 40 процентов части должностного оклада за час работы.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором;

в) 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.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в следующих размерах:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы при работе неполный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором;

г) доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера части должностного оклада за час работы, за последующие часы - не менее двойного размера части должностного оклада за час работы.

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тай-

ну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам, допущенным к государственной тайне, работникам, занятым на работе с шифрами, в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.6. Работникам Учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работникам Учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам Учреждений устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы. При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

персональное закрепление за транспортным средством, обслуживающим Губернатора области, лиц, замещающих государственные должности области в Правительстве области, органы исполнительной государственной власти области, уполномоченного по правам человека в Вологодской области, уполномоченного по защите прав предпринимателей в Вологодской области;

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени.

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

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

Показатели и критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для каждой категории работников устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреж-

дения ежемесячно с учетом результатов деятельности работников (в соответствии с показателями и критериями оценки 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 должностному окладу, пропорционально отработанному времени и максимальным размером не ограничен.

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

4.4. Выплата за стаж работы, выслугу лет (далее – надбавка за стаж).

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж.

Надбавка за стаж устанавливается в процентном отношении от должностного оклада в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки за стаж в процентном отношении от должностного оклада
от 1 до 5 лет	2%
от 5 до 15 лет	5%
свыше 15 лет	10%

Выплата осуществляется ежемесячно исходя из стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы работников Учреждения засчитывается:

период работы в Учреждении;

период работы в органах государственной власти области;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

период работы в государственном учреждении «Автохозяйство администрации Вологодской области»;

период работы в государственном учреждении «Хозяйственное управление администрации Вологодской области»;

период работы в государственном учреждении «Хозяйственное управление».

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, устанавливается комиссией по установлению трудового стажа. Положение о комиссии и ее состав утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Комиссия по установлению трудового стажа определяет стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж.

Надбавка за стаж при работе по совместительству устанавливается исходя из должностного оклада по совместительству.

При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж

начисляется на должностной оклад по основной работе.

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

В Учреждении в целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производится по результатам работы за соответствующий период.

При определении размера премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год учитываются следующие показатели премирования:

достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;

внедрение экономичных, прогрессивных методов организации рабочих процессов, освоение современных компьютерных программ, технологий;

проведение мероприятий и выполнение работ, направленных на экономию материальных затрат, осуществляемых в рамках должностных обязанностей работника Учреждения;

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение;

применение в работе достижений науки и передовых методов работы;

награждение работников ведомственными, региональными и государственными наградами, Почетной грамотой Губернатора области;

поощрение работников Благодарностью Губернатора области, ценным подарком от имени Губернатора области, Благодарственным письмом Губернатора области.

В качестве показателей премирования за выполнение особо важных и срочных работ учитываются:

участие в мероприятиях, связанных с визитом официальных лиц, делегаций в г. Вологду и Вологодскую область;

непосредственное участие в подготовке проектов нормативных правовых актов Правительства области;

непосредственное участие в подготовке и реализации мероприятий, организуемых органами исполнительной государственной власти области;

выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных);

выполнение срочных заданий (работ), вызванных производственной необходимостью;

выполнение заданий (работ), требующих сокращения сроков их выполнения и (или) повышенного уровня ответственности.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в

абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Решение об установлении размера премиальных выплат по итогам работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

V. Персональный повышающий коэффициент

Работникам Учреждения локальным нормативным актом может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, его размере и сроке установления принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен в размере до 2,0.

VI. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений

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

6.2. Размеры должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат руководителя Учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия Учредителя, и отражаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников и составляет до 8 размеров указанного среднего размера. При этом при расчете среднего должностного оклада работников не учитываются оклады работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, определен в приложении 1 к настоящему Положению.

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

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 4.

6.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

6.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

6.6.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности (в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения).

Эффективность и результативность деятельности руководителя Учреждения оценивается по количественным и качественным показателям, установленным в приложении 2 к настоящему Положению.

Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения рассчитывается исходя из достигнутых в отчетном периоде показателей эффективности путем суммирования процентов, указанных в графе 4 приложения 2 к настоящему Положению, и средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения.

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

Руководитель Учреждения ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным, 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 бух-

галтером Учреждения.

6.6.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

6.6.3. В Учреждении в целях поощрения руководителя за выполненную работу устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении размера премии за квартал, полугодие, 9 месяцев, год учитываются следующие показатели премирования:

достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности Учреждения;

внедрение экономических, прогрессивных методов организации рабочих процессов, освоение современных компьютерных программ, технологий;

проведение мероприятий и выполнение работ, направленных на экономию материальных затрат, осуществляемых в рамках должностных обязанностей руководителя Учреждения;

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение;

применение в работе достижений науки и передовых методов работы;

награждение руководителя ведомственными, региональными и государственными наградами, Почетной грамотой Губернатора области;

поощрение руководителя Благодарностью Губернатора области, ценным подарком от имени Губернатора области, Благодарственным письмом Губернатора области.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю Учреждения единовременно. В качестве показателей премирования за выполнение особо важных и срочных работ могут быть:

выполнение работ высокой напряженности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ);

выполнение работ, требующих повышенной ответственности;

оперативное решение непредвиденных ситуаций, возникающих в деятельности Учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы и за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

6.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждений

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из численности работников Учреждения, предусмотренной штатным расписанием с учетом должностных окладов работников, включая повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидий областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности и других источников средств в рамках действующего законодательства Российской Федерации с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не более 40%.

7.3. За счет полученной прибыли от приносящей доход деятельности Учреждение может оказывать материальную помощь в случаях, определенных коллективным договором:

работникам Учреждения (за исключением руководителя) - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными актами Учреждения на основании письменного заявления работника;

руководителю Учреждения - по решению Губернатора области.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений Вологодской области, осуществляющих обеспечение автотранспортом органов исполнительной государственной власти области

1. Начальник
2. Заместитель начальника, не являющийся непосредственным руководителем основного персонала
3. Главный бухгалтер
4. Начальник отдела
5. Экономист
6. Бухгалтер
7. Юрисконсульт
8. Инженер
9. Специалист по кадрам
10. Механик
11. Фельдшер
12. Заведующий
13. Секретарь руководителя
14. Техник
15. Диспетчер
16. Кладовщик
17. Слесарь
18. Электросварщик
19. Электромонтер
20. Уборщик
21. Дворник
22. Сторож
22. Мойщик транспортных средств
23. Табельщик

**КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Показатели эффективности работы руководителя Учреждения	Критерии оценки достигну- тых показателей эффективно- сти работы руководителя Уч- реждения	% от общего размера выплаты
1	2	3	4
1. ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ			
1.1.	Обеспечение автотранспортом Губернатора обла- сти, лиц, замещающих государственные должности области в Правительстве области, органов испол- нительной государственной власти области, упол- номоченного по правам человека в Вологодской области, уполномоченного по защите прав пред- принимателей в Вологодской области, Избиратель- ной комиссии области	100% выполнение мероприя- тий по обеспечению авто- транспортом	15%
1.2.	Качество и своевременность выполнения меро- приятий по обеспечению автотранспортом Губер- натора области, лиц, замещающих государственные должности области в Правительстве области, орга- нов исполнительной государственной власти об- ласти, уполномоченного по правам человека в Во- логдской области, уполномоченного по защите прав предпринимателей в Вологодской области, Избирательной комиссии области	отсутствие обоснованных жа- лоб со стороны потребителей автотранспортных услуг	15%
1.3.	Безаварийная работа автотранспорта Учреждения	отсутствие дорожно- транспортных происшествий по вине водителей Учрежде- ния	5%
2. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			
2.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках го- сударственного задания; эффективность расхо- дования средств	отсутствие просроченной де- биторской и кредиторской задолженности, в том числе задолженности по налогам и сборам, и нарушений финан- сово-хозяйственной деятель- ности, приведших к нецеле- вому и неэффективному рас- ходованию бюджетных	10%

		средств	
2.2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, статистической отчетности и их достоверность и качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	7%
2.3.	Соблюдение законодательства при осуществлении закупок	отсутствие фактов нарушения законодательства при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения, выполнение Учреждением плана-графика, плана закупок товаров, работ, услуг	13%
3. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАПРАВЛЕННАЯ НА РАБОТУ С КАДРАМИ			
3.1.	Соблюдение норм трудового законодательства, законодательства об охране труда, своевременность выплаты заработной платы работникам Учреждения	отсутствие фактов нарушения трудового законодательства, законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, несвоевременности выплаты заработной платы	10%
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%
ИТОГО			100%