



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 16.01.2026

г. Вологда

№ 19

Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений Вологодской области в сфере погребения и похоронного дела

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 учреждений Вологодской области в сфере погребения и похоронного дела.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

По поручению Губернатора области
первый заместитель Губернатора области

Е.А. Тютюков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 16.01.2026 № 19

**Положение
об оплате труда работников учреждений
Вологодской области в сфере погребения и похоронного дела**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников учреждений Вологодской области в сфере погребения и похоронного дела (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, заместителей; 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 Учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов), установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», повышающих коэффициентов: коэффициента Учреждения в размере 6,5 и коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации).

Оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада, установленного указанным законом области, повышающих коэффициен-

тов: коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации).

2.2. Отнесение профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих 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 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами:

Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

Минтруда России от 21 апреля 2022 года № 232н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник профессиональной уборки»;

Минтруда России от 27 апреля 2023 года № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)»;

Минтруда России от 22 апреля 2021 года № 274н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

Минтруда России от 22 ноября 2023 года № 828н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник в области похоронного дела»;

Минтруда России от 27 октября 2020 года № 748н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по гражданской обороне»;

Минтруда России от 2 апреля 2024 года № 170н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по техническому обслуживанию и ремонту мехатронных систем автотранспортных средств и их компонентов в автомобилестроении»;

Приказ Минтруда России от 12 января 2016 года № 2н «Об утверждении профессионального стандарта «Младший медицинский персонал».

2.2.1. Размер повышающего коэффициента квалификационного уровня:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента квалификационного уровня
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	1,2
		2 квалификационный уровень	1,15
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	0,89
		2 квалификационный уровень	1,26
		3 квалификационный уровень	1,3
		4 квалификационный уровень	1,33

		5 квалификационный уровень	1,4
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	0,94
		2 квалификационный уровень	1,07
		3 квалификационный уровень	1,09
		4 квалификационный уровень	1,28
		5 квалификационный уровень	1,3
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	0,9
		2 квалификационный уровень	0,93
5.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	0,92
		2 квалификационный уровень	0,95
6.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	1,2
		2 квалификационный уровень	1,23
		3 квалификационный уровень	1,25
		4 квалификационный уровень	1,27

2.2.2. Размеры повышающих коэффициентов уровня квалификации:

№ п/п	Профессиональный стандарт	Размеры повышающих коэффициентов уровня квалификации
1.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
1.1.	7 уровень квалификации	0,9
2.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
2.1.	7 уровень квалификации	0,7
3.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Работник в области похоронного дела»:	
3.1.	Церемониймейстер: 5 уровень квалификации	1,8
3.2.	Бальзамировщик: 4 уровень квалификации	1,6
3.3.	Организатор похорон (агент): 5 уровень квалификации	1,8
4.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по гражданской обороне»	
4.1.	6 уровень квалификации	0,92
5.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Работник профессиональной уборки»	
5.1.	3 уровень квалификации	1,35
6.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист	

	по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)»	
6.1.	6 уровень квалификации	0,7
7.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по техническому обслуживанию и ремонту мехатронных систем автотранспортных средств и их компонентов в автомобилестроении»	
7.1.	Слесарь по ремонту автомобилей третьего разряда: 3 уровень квалификации	0,6
8.	Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Младший медицинский персонал»	
8.1.	Санитар: 2 уровень квалификации	1,6

2.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должности контролера технического состояния транспортных средств, устанавливается должностной оклад, который формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей второго уровня, установленному законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», повышающих коэффициентов: коэффициента Учреждения в размере 6,5 и коэффициента квалификационного уровня в размере 1,2.

2.4. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должности тракториста, устанавливается должностной оклад, который формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей первого уровня, установленному законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», повышающих коэффициентов: коэффициента Учреждения в размере 6,5 и коэффициента квалификационного уровня в размере 1,2.

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

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, установленным законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений области», с учетом положений главы 21 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

3.3. 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 соответствии с трудовым законодательством в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада и начисляется за время фактической занятости работников на таких работах.

Конкретные размеры указанной в настоящем пункте доплаты устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников локальными нормативными актами либо коллективным договором, трудовым договором.

3.4. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.4.1. Доплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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.

Размеры доплат, указанные в настоящем подпункте, могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничены.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4.5. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться 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.

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

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 работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы:
- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж 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 в абсолютном значении, но не более 4,5 должностных окладов, так и в процентном отношении к должностному окладу, в размере до 450% должностного оклада.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ.

Работникам устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

Размер доплаты может устанавливаться в абсолютном значении, но не более 4,5 должностных окладов, так и в процентном отношении к должностному окладу, в размере до 450% должностного оклада.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ, определении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимает-

ся руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.4. Выплата за стаж работы, выслугу лет.

При установлении работникам Учреждения выплаты за стаж 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 пе-

риод 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 трудовой 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 работ.

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

Премирование по итогам работы за установленный период – месяц, 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 в абсолютном значении, но не более 4,5 должностных окладов, так и в процентном отношении к должностному окладу, до 450% должностного оклада.

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 единовременно 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 может устанавливаться работнику Учреждения в абсолютном значении, но не более 4,5 должностных окладов, так и в процентном отношении к должностному окладу, до 450% должностного оклада.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

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

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

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 Учреждения, его заместителей) определяется Учредителем в кратности от 1 до 8.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего оклада работников Учреждения и составляет до 6 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.

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

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. Заместителям руководителя выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения с учетом условий труда в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.6. 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.

К выплатам за качество выполняемых работ относится ежемесячная доплата за качество выполненной работы.

Доплата за качество выполненной работы руководителю Учреждения устанавливается Учредителем с учетом достижения показателей эффективности деятельности руководителя. Показатели эффективности деятельности руководителя утверждаются 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 работы, выслугу лет.

Выплата за стаж работы, за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

Выплата за стаж работы, назначение надбавки за выслугу лет производится руководителю Учреждения Учредителем.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.9.1. Премия по итогам работы за месяц, 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 единовременно 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.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и

критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются исходя из фактически отработанного времени.

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.

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. На оплату труда направляются средства от приносящей доход деятельности и других источников в рамках действующего законодательства Российской Федерации, за исключением средств областного бюджета.