



МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 ноября 2018 г. № 12

Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года №374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство финансов Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области, согласно приложению №1.

2. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области, согласно приложению №2.

3. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области, согласно приложению №3.

4. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2018 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр финансов

М.А. Наумова

Примерное положение
об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской
области, подведомственных министерству финансов Рязанской области

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области (далее - Примерное положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклад, повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2.1.2. Размеры окладов работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по ПКГ устанавливаются согласно приложению к настоящему Примерному положению.

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения учреждения.

2.1.3. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.1.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новые оклады и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на величину повышающего коэффициента.

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ, в размерах не ниже, рекомендуемых в приложении к настоящему Примерному положению.

2.1.6. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.1.7. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада, повышающих коэффициентов и установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области) к окладам работников учреждений без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждений за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

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.

2.2.7. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.8. Размер выплат работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

2.2.9. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе разработанных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2. Решения о введении выплат стимулирующего характера, видах и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

2.3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к окладу:

- за стаж работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии (для водителей автомобилей);
- премиальные выплаты.

2.3.4. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

2.3.5. Выплаты за стаж работы устанавливаются всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры:

- при стаже работы от 1 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%.

2.3.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы работников с учетом специфики учреждения.

2.3.7. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты к окладу за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии, устанавливаемой водителям автомобилей - не более 30 процентов от оклада. Если по итогам отчетного периода имели место случаи аварийности и (или) технической неисправности транспортных средств при их эксплуатации, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3.8. Премиальные выплаты могут быть установлены по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При формировании перечня премиальных выплат руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и

количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются нормативно-правовыми актами министерства финансов Рязанской области.

III. Иные выплаты

1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь, а также могут осуществляться поощрительные выплаты разового характера:

- материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака), на погребение, в связи с болезнью, при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

- единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет).

2. Размеры и условия осуществления указанных выплат определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором с учетом финансовых возможностей учреждения.

3. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

IV. Заключительные положения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций учреждения, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не более 40%. Доля выплат стимулирующего характера в общем фонде оплаты труда казенного учреждения не должна превышать 30%.

3. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области, устанавливается по согласованию с центральным

исполнительным органом государственной власти Рязанской области в сфере труда приказом министерства финансов Рязанской области.

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству
финансов Рязанской области

Рекомендуемые размеры
минимальных окладов и повышающих
коэффициентов к окладам работников по
занимаемой должности

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	9880	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	16016	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
4 квалификационный уровень		0,50
5 квалификационный уровень		0,60
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	20072	
1 квалификационный уровень		0,3

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	10400	
1 квалификационный уровень		0,15
2 квалификационный уровень		0,20

Положение
об оплате труда и материальном стимулировании заместителей руководителей
и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской
области, подведомственных министерству финансов Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области (далее - Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству финансов Рязанской области, в том числе: установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений зависит от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и выплат социального характера заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений за счет средств областного бюджета.

1.6. Заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам учреждения, в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

II. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и
главного бухгалтера учреждения

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

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в рублях и при расчете подлежит округлению до целого рубля по правилам математики.

2.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено действующим законодательством.

Виды выплат компенсационного характера и их размеры устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения на основании приказов учреждения.

2.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к должностному окладу:

- за стаж работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

2.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.7. Выплаты за стаж работы устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанного в учреждении, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 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%.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом количественных и качественных критериев и показателей работы, утверждаемых учреждением.

2.9. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании приказов учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение высоких результатов в работе;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

2.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

2.11. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

2.12. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности - 3.

III. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств областного бюджета устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно может оказываться материальная помощь, а также могут осуществляться поощрительные выплаты разового характера.

3.2. Выплаты материальной помощи производятся по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака), на погребение, в связи с болезнью, при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака) осуществляется по заявлению

заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, в котором указываются мотивы, послужившие причиной ходатайства об оказании материальной помощи, с приложением подтверждающих документов. Материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам выплачивается в размере до одного должностного оклада работника.

Материальная помощь в связи с болезнью в размере до одного должностного оклада может быть предоставлена по заявлению заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, к которому прилагаются подтверждающие документы.

Материальная помощь на погребение в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети) может быть предоставлена по заявлению заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, к которому прилагаются подтверждающие документы, в размере не более 1/2 его должностного оклада на основании приказа руководителя.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в размере одного должностного оклада.

3.3. Единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет в размере одного должностного оклада.

3.4. Размеры осуществляемых указанных выплат определяются руководителем учреждения и производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании личного заявления заместителей руководителя и главного бухгалтера и приказа руководителя учреждения.

IV. Заключительные положения

4.1. Фонд оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций учреждения, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

Положение
об оплате труда и материальном стимулировании
руководителей государственных казенных учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству финансов Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных казенных учреждений, подведомственных министерству финансов Рязанской области (далее - Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия оплаты труда руководителей государственных казенных учреждений, подведомственных министерству финансов Рязанской области, в том числе: установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Заработная плата руководителей учреждений зависит от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения министерством финансов Рязанской области.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и выплат социального характера руководителя учреждения за счет средств областного бюджета.

1.6. Заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам учреждения, в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к среднему

размеру окладов (должностных окладов) работников основного персонала возглавляемого учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается один раз в год не позднее 30 декабря в случае изменения среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения и (или) группы по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.4. Документы, подтверждающие выполнение показателей отнесения учреждений к группам оплаты труда руководителей учреждений, сведения о фактическом уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников, представляются ежегодно в срок до 25 декабря руководителем учреждения в министерство финансов Рязанской области.

2.5. Сведения о среднем размере должностного оклада работников основного персонала учреждения представляются руководителем учреждения в министерство финансов Рязанской области ежегодно в срок до 25 декабря.

2.5. Средний размер должностного оклада работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы всех должностных окладов работников основного персонала учреждения на численность данной категории работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием учреждения на 1 декабря ежегодно.

2.6. При создании нового учреждения должностной оклад руководителя определяется в соответствии с пунктом 2.2 по плановым окладам работников основного персонала учреждения и штатной численности.

2.7. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения согласно приложению к настоящему Положению.

2.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.10. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в рублях и при расчете подлежит округлению до целого рубля по правилам математики.

2.11. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю учреждения с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым руководитель учреждения имеет доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада - при степени секретности сведений «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;
- 10 процентов должностного оклада - при степени секретности сведений «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу в размерах, не ниже установленных действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено действующим законодательством.

Виды выплат компенсационного характера и их размеры устанавливаются руководителю учреждения на основании приказов министерства финансов Рязанской области.

2.12. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к должностному окладу:

- за стаж работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

2.13. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.14. Выплаты за стаж работы устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанного в учреждении, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 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%.

2.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения с учетом количественных и

качественных критериев и показателей работы, утверждаемых министерством финансов Рязанской области.

2.16. В целях поощрения руководителя учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

Премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности и результативности деятельности по руководителям учреждений определяются министерством финансов Рязанской области.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказов министерства финансов Рязанской области.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение высоких результатов в работе;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

2.17. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

III. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Руководителю учреждения за счет средств областного бюджета устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно может оказываться материальная помощь, а также могут осуществляться единовременные поощрительные выплаты разового характера.

3.2. Выплаты материальной помощи производятся по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака), в связи с болезнью, на погребение, при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь в размере до одного должностного оклада по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака) осуществляется по заявлению руководителя учреждения, в котором указываются мотивы, послужившие причиной ходатайства об оказании материальной помощи, с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь в связи с болезнью в размере до одного должностного оклада может быть предоставлена по заявлению руководителя учреждения, к которому прилагаются подтверждающие документы.

Материальная помощь на погребение в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети) может быть предоставлена по заявлению руководителя, к которому прилагаются подтверждающие документы, в размере не более 1/2 его должностного оклада.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителю в размере одного должностного оклада.

3.3. Единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами выплачивается руководителю учреждения по достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет в размере одного должностного оклада.

3.2. Размеры осуществляемых указанных выплат определяются министерством финансов Рязанской области и производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании личного заявления руководителя учреждения и приказа министерства финансов Рязанской области.

IV. Заключительные положения

4.1. Фонд оплаты труда руководителя учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций учреждения, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

Приложение
к Положению об оплате труда и
материальном стимулировании
руководителей государственных
казенных учреждений Рязанской
области, подведомственных
министерству финансов Рязанской
области

Коэффициент
кратности по группам оплаты труда руководителей учреждений
и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы
работников учреждений

Группа по оплате труда	Штатная численность учреждения	Коэффициент кратности по группам оплаты труда руководителя учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения
I	71 чел. и выше	4,0	4,0
II	до 70 чел. включительно	2,5	3,0