



МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «31» января 2019 года № 4/а

Об утверждении положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 г. N 374 "О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области" министерство строительного комплекса Рязанской области постановляет:

- 1) Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области, согласно приложению.
- 2) Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 10.01.2019 года.
- 3) Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

В.Ю. МЕНЬШОВ

Приложение N 1
к Постановлению
министерства строительного
комплекса Рязанской области
от «31» января 2019 г. N 4/д

Положение

об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, регулиющими оплату труда.

1.2. Положение определяет порядок, условия оплаты труда и материального стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственных казенных учреждений Рязанской области (далее – руководящий состав), подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области, в том числе установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Заработная плата руководящего состава учреждения зависит от масштаба управления, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений (приложение № 1 к настоящему Положению).

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 строительного комплекса Рязанской области, с заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений - руководителями соответствующих учреждений.

1.5. Оплата труда руководящего состава государственного казенного учреждения осуществляется за счет средств областного бюджета в пределах, предусмотренных на оплату труда.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2. Порядок и условия оплаты труда руководящего состава учреждений.

2.1. Заработная плата руководящего состава учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается один раз в год в кратном отношении к среднему размеру окладов работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (далее – работники основного персонала).

2.3. Должностной оклад руководителя учреждения, создаваемого в текущем финансовом году, определяется трудовым договором и устанавливается на текущий год в кратном отношении к среднему размеру должностного оклада работников учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Средний размер должностного оклада работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы всех должностных окладов работников основного персонала учреждения на их численность.

Средний размер должностного оклада работников основного персонала учреждения, создаваемого в текущем финансовом году, определяется путем деления суммы всех должностных окладов работников основного персонала учреждения на их численность.

2.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера казенного учреждения устанавливается:

для заместителя руководителя – на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

для главного бухгалтера учреждения – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.6. Должностной оклад заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений пересматривается с учетом изменения должностного оклада руководителя учреждения.

2.7. Руководящему составу учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера за стаж работы.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных непосредственно в учреждении:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,30.

Выплаты за стаж работы не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываемых в процентном отношении от размера оклада работника.

Размер стимулирующих выплат к должностному окладу за стаж работы для руководителя учреждения устанавливается приказом министерства строительного комплекса Рязанской области.

Размер выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж работы для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководящего состава и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководящего состава и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководящего состава на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с примерным Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководящего состава учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководящего состава) устанавливается в кратности в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Руководящему составу учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Рязанской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Рязанской области.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются: руководителю учреждения – министерством строительного комплекса Рязанской области, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

4. Условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Руководящему составу учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премия за выполнение заданий особой важности и сложности;
- премии по результатам работы за квартал, год;

- надбавка за сложность и напряженность.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- руководителю учреждения на основании приказа министерства строительного комплекса Рязанской области;

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру на основании приказа учреждения.

4.2. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается руководителю учреждения министерством строительного комплекса Рязанской области на квартал при условии выполнения критериев, утвержденных министерством.

Оценку выполнения критериев для установления надбавки за сложность и напряженность руководителю учреждения осуществляется министерством строительного комплекса Рязанской области.

Оценка выполнения критериев для установления надбавки за сложность и напряженность заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется в порядке, определяемом руководителем учреждения при условии выполнения критериев, утвержденных министерством.

Размер надбавки за сложность и напряженность устанавливается в процентном отношении к должностному окладу:

- руководителю учреждения – 55%,

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру - в размере, установленном руководителем учреждения, но не более 45%.

При невыполнении одного из критериев размер стимулирующей выплаты за сложность и напряженность для руководителя снижается на 5 процентов за каждый показатель.

5. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководящего состава учреждения

5.1. Размер премиального фонда руководящего состава государственного казенного учреждения определяется в пределах централизованных бюджетных ассигнований и составляет до пяти процентов доведенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

5.2. Конкретные размеры премиального фонда руководящего состава учреждения утверждаются ежегодно:

- по руководителю учреждения – приказом министерства строительного комплекса Рязанской области;

- по заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказом руководителя соответствующего учреждения.

5.3. При определении размера премиального фонда руководящего состава учреждения учитываются установленный размер должностного оклада, результаты деятельности учреждения в отчетном периоде, целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководящего состава в отчетном периоде, размер фонда оплаты труда учреждения, размер средней заработной платы работников учреждения за отчетный год.

5.4. Размер премиального фонда руководящего состава учреждения за отчетный период пересматривается при выявлении нарушений уставной деятельности

учреждения, наложении на руководящий состав учреждения административных и дисциплинарных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников государственного казенного учреждения, неисполнением руководящим составом учреждения целевых показателей работы учреждения.

5.5. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам соответствующего учреждения.

6. Условия премирования руководящего состава учреждений.

6.1. Премии за выполнение заданий особой важности и сложности выплачиваются руководящему составу учреждения одновременно за выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий и поручений, отвечающих уставным задачам учреждения.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Решение о премировании за выполнение заданий особой важности и сложности в отношении руководителя учреждения принимается министерством строительного комплекса Рязанской области.

6.2. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года (квартала).

Целевые показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности деятельности по руководителю учреждения определяются министерством строительного комплекса Рязанской области.

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

При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

6.4. Руководитель учреждения обязан ежеквартально, не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом (до 25 декабря – за 4 квартал), представлять в министерство строительного комплекса Рязанской области доклад о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.5. Оценка эффективности работы руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, созданной при министерстве строительного комплекса Рязанской области (далее - Комиссия).

6.6. Выплата премии за соответствующий период руководителю учреждения производится на основании приказа министерства строительного комплекса Рязанской области.

6.7. Выплата премии производится за фактически отработанное время.

6.8. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершение прогула, появление руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;

в) нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

г) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

д) наличие фактов нарушения организации и правил ведения бухгалтерского учета, нарушения бюджетного, налогового законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

е) выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

ж) невыполнение обязательства, предусмотренного пунктом 6.4 настоящего раздела.

7. Порядок оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, размеры и порядок премирования руководителя учреждения

7.1. Премирование производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года, квартала. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Премия за первый, второй и третий кварталы отчетного периода выплачиваются в текущем финансовом году. Премия за четвертый квартал отчетного периода выплачивается в первом квартале следующего финансового года.

7.2. При выполнении всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения размер премии руководителя учреждения равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

7.3. Выплаты из премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования (в процентах)
I квартал	II квартал	25
II квартал	III квартал	25

III квартал	IV квартал	25
IV квартал	I квартал следующий за отчетным годом	25

7.4. При расчете баллов за I квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения за I квартал.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за I квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
25 - 20 включительно	25
менее 20 - 15 включительно	20
менее 15 - 13 включительно	17
менее 13 - 8 включительно	15
менее 8	не премируется за I квартал отчетного финансового года

7.5. При расчете баллов за II квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за первое полугодие отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
50 - 45 включительно	25
менее 45 - 40 включительно	20
менее 40 - 35 включительно	17
менее 35 - 25 включительно	15
менее 25	не премируется за II квартал отчетного финансового года

7.6. При расчете баллов за III квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за три квартала отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
75 - 70 включительно	25
менее 70 - 60 включительно	20
менее 60 - 50 включительно	17
менее 50 - 40 включительно	15
менее 40	не премируется за III квартал отчетного финансового года

7.7. При расчете баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
100 - 99 включительно	25
менее 99 - 95 включительно	20
менее 95 - 91 включительно	17
менее 91 - 88 включительно	15
менее 88	не премируется за отчетный финансовый год

8. Выплаты социального характера.

8.1. Руководящему составу учреждения за счет средств областного бюджета, устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно:

- материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере одного должностного оклада.

- материальная помощь в связи с болезнью в размере до одного должностного оклада может быть предоставлена по заявлению к которому прилагаются подтверждающие документы.

- единовременная выплата к профессиональным праздникам, юбилейным датам, государственным праздничным датам выплачивается в размере одного должностного оклада к указанным праздникам.

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

8.2. Выплаты социального характера, указанные в 8.1., производятся на основании личного заявления за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда учреждений, для руководителя учреждения - на основании решения министерства строительного комплекса Рязанской области, для заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения - на основании приказа руководителя соответствующего учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
руководителя, заместителей
руководителя, главного бухгалтера
государственного казенного учреждения
Рязанской области, подведомственного
министерству строительного комплекса
Рязанской области

Коэффициент кратности
для определения должностного оклада руководителя учреждения и предельный
уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителей и главного бухгалтера
и среднемесячной заработной платы
работников этих учреждений

Группа по оплате труда	Штатная численность учреждения	Бюджетные ассигнования на текущий год, направленные на капитальные вложения (млн. руб.)	Количество основных видов деятельности	Коэффициент кратности по группам оплаты труда руководителя учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений
I	18 чел. и выше	2,9 млрд. рублей выше	12 видов и выше	4	4	3,8
II	до 17 чел. включительно	До 2,8 млрд. рублей включительно	до 11 видов включительно	3,5	3,8	3,6