



## МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «31» сентября 2019 года № 4/3

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области

В соответствии с Законом Рязанской области от 15.10.2012 N 79-ОЗ "О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда на территории Рязанской области" и Постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 N 374 "О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области" министерство строительного комплекса Рязанской области постановляет:

- 1) Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области, согласно приложению.
- 2) Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

В.Ю.Меньшов

Приложение  
к Постановлению  
министерства строительного комплекса  
Рязанской области  
от 31 января 2019 г. N 4/3

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ  
СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области (далее - примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области (далее - учреждения).

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, 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 работников производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

1.6. 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, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

2.3. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;

- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, приведены в приложении N 1 к примерному положению.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приведены в приложении N 2 к примерному положению.

2.5. 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 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.

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

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

2.7. Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования оклада, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

### **III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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.

3.2. Размер и условия выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.5. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов минимального оклада, рассчитанного за час работы за каждый час в ночное время.

3.6. Размер выплаты за расширение зон обслуживания работнику и срок, на который она устанавливается, определяется локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

3.9. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу работников учреждения по соответствующим ПКГ без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов.

Размер выплат не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

4.5. 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%.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. Премияльные 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 премия по итогам работы не ограничена.

При формировании перечня премияльных выплат руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

## **V. Порядок и условия иных выплат**

5.1. 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).

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

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

5.4. 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.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, устанавливаемом постановлением министерства строительного комплекса Рязанской области.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

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

7.3. Примерный перечень должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству строительного комплекса Рязанской области, а также предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений (не более 40 процентов) устанавливаются по согласованию с центральным исполнительным органом государственной власти Рязанской области в сфере труда. Примерный перечень должностей приведен в приложении № 3.



Приложение N 1  
к Примерному положению об оплате труда работников  
государственных казенных учреждений Рязанской области,  
подведомственных министерству строительного  
комплекса Рязанской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ПОВЫШАЮЩИЕ  
КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ЗАНИМАЕМОЙ  
ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ  
ДОЛЖНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	9880	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,3
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,4
5 квалификационный уровень		0,45
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	16016	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,3
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,5
5 квалификационный уровень		0,6

ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	20072	
1 квалификационный уровень		0,3
2 квалификационный уровень		0,4
3 квалификационный уровень		0,5

Приложение N 2  
к Примерному положению об оплате труда работников  
государственных казенных учреждений Рязанской области,  
подведомственных министерству строительного  
комплекса Рязанской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО  
ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ  
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	6240	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,15
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	10400	
1 квалификационный уровень		0,15
2 квалификационный уровень		0,20
3 квалификационный уровень		0,25
4 квалификационный уровень		0,35

Приложение N 3  
к Примерному положению  
о порядке и условиях оплаты  
труда руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров казенных  
учреждений Рязанской области,  
подведомственных министерству  
строительного комплекса  
Рязанской области

Рекомендуемый перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета  
средней заработной платы и определения размера должностного оклада  
руководителю

1. Начальник отдела строительного контроля
2. Главный специалист отдела строительного контроля
3. Ведущий инженер отдела строительного контроля
4. Начальник проектно-сметного отдела
5. Главный специалист проектно-сметного отдела

Рекомендуемый перечень должностей, относящихся к административно-  
управленческому и вспомогательному персоналу

I. Административно-управленческий персонал

1. Директор
2. Заместитель директора, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основной деятельности учреждения
3. Начальник отдела, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основной деятельности учреждения
4. Заместитель начальника отдела строительного контроля
5. Заместитель начальника проектно-сметного отдела
6. Главный бухгалтер

II. Вспомогательный персонал

1. Юрисконсульт
2. Главный специалист, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основной деятельности учреждения
3. Заместитель начальника отдела финансирования и бухучета
4. Дворник
5. Уборщик служебных помещений