



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ АРХИТЕКТУРЫ И ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«12» апреля 2019 г.

№ 8-12

Об оплате труда работников государственных казенных учреждений  
Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и  
градостроительства Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», постановлением Правительства Рязанской области от 02 декабря 2011 года № 395 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных Правительству Рязанской области» главное управление архитектуры и градостроительства Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области, согласно приложению № 1.

2. Утвердить Положение о порядке оплаты труда и материальном стимулировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области, согласно приложению № 2.

Начальник

Д.В. Васильченко

Приложение № 1  
к постановлению  
главного управления архитектуры и  
градостроительства Рязанской области  
от 12 апреля 2019г. № 8-н

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области (далее – положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулируемыми вопросы оплаты труда и определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения за счет областного бюджета.

1.2. Заработная плата работников учреждения зависит от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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.

1.3. 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 работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

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

1.5. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим.

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

## II. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников учреждений включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- иные дополнительные выплаты.

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 ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ устанавливаются согласно приложению № 1 к Положению.

Минимальный размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения учреждения.

2.1.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

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

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

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ.

2.1.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается 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 включительно.

2.1.7. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения. Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к окладу (должностному окладу):

- 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%.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2.1.8. К дополнительным выплатам относится также единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

2.1.9. Работникам учреждения производятся другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

2.1.10. Размеры должностных окладов работников учреждения ежегодно увеличивается (индексируются) в соответствии с законом Рязанской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

2.1.11. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада (должностного 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 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в вечернее, 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;
- иные выплаты, предусмотренные соответствующими нормативно-правовыми актами.

2.2.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области) к окладам (должностным 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 в пределах фонда заработной платы.

2.2.4. Размер доплаты 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 года № 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 дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 (отгул). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.7. Повышенная 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. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 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 к окладам (должностным окладам) работников учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда.

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. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.3.4. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу):

- надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие достижения (результаты) в работе;
- надбавка за классность - водителям автомобиля;
- за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в техническом исправном состоянии (для водителей автомобилей);
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к государственным праздничным датам;
- премиальные выплаты.

2.3.5. Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие достижения (результаты) в работе устанавливается работнику руководителем учреждения с учетом результативности и качества работы работников с учетом специфики учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер, условия и порядок осуществления данной выплаты определяются локальным нормативным актом учреждения.

2.3.6. Водителям автомобилей устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) за классность на основании документов, подтверждающих категорию:

- 25 процентов месячного оклада - за I класс;
- 10 процентов месячного оклада - за II класс.

Установление ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за классность производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.3.7. 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 по вине водителя, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3.8. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также за выполнение особо важных и срочных работ. Под работами особой важности и срочности подразумеваются работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения с образцовым качеством, повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки.

Конкретный размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.3.9. Премия работникам не выплачивается или выплачивается частично по следующим основаниям:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей;
- за нарушение служебной дисциплины;
- нарушение сроков исполнения документов без уважительных причин;

- невыполнение приказов, указаний и поручений руководителя;
- наложение дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- совершение прогула, появление работника учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- нанесение работником учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;
- наличие фактов нарушения организации и правил ведения бухгалтерского учета, нарушения бюджетного законодательства, выявленных в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

2.4. Гарантии работников учреждения, поощрения и награждения, дисциплинарные взыскания

2.4.1. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и т.д.).

Другие виды поощрений работников за труд могут определяться коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники представляются к государственным наградам.

2.4.2. Наряду с основными государственными гарантиями, предусмотренными федеральными и иными законами, работникам учреждения предоставляется право на:

- дополнительное профессиональное образование с сохранением на этот период занимаемой должности и денежного содержания;
- транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, а также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, установленных нормативными правовыми актами;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;
- иные государственные гарантии.

2.4.3. За безупречную и эффективную работу применяются следующие виды поощрения и награждения:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- награждение почетной грамотой с выплатой единовременного поощрения;
- иные виды поощрения и награждения;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело работника учреждения.



### III. Иные выплаты

3.1. Работникам учреждения из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь, а также осуществляются поощрительные выплаты разового характера.

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 по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака) осуществляется по заявлению работника учреждения, в котором указываются мотивы, послужившие причиной ходатайства об оказании материальной помощи, с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака) выплачивается в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь в связи с болезнью предоставляется по заявлению работника учреждения или членов его семьи, к которому прилагаются подтверждающие документы. Под болезнью понимается временная утрата трудоспособности более 2 месяцев подряд или установление группы инвалидности.

Материальная помощь в связи с болезнью выплачивается в размере двух должностных окладов работника учреждения.

Материальная помощь на погребение предоставляется по заявлению работника учреждения или членов его семьи, к которому прилагаются подтверждающие документы. Материальная помощь на погребение выплачивается:

- в случае смерти работника, по заявлению членов его семьи, материальная помощь предоставляется в размере двух должностных окладов умершего;

- в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети) работнику учреждения по его заявлению может предоставляться материальная помощь в размере двух его должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику учреждения в размере двух должностных окладов.

Единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами выплачивается работнику учреждения по достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет в размере двух должностных окладов работника учреждения.

3.2. Размеры и условия осуществления указанной выплаты определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором в пределах фонда заработной платы.

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

работника.

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

#### IV. Заключительные положения

4.1. 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.

4.2. 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%.

4.3. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области, устанавливается приказом главного управления архитектуры и градостроительства Рязанской области.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда и  
материальном стимулировании  
работников государственных казенных  
учреждений Рязанской области,  
подведомственных главному  
управлению архитектуры и  
градостроительства Рязанской области

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников по занимаемой должности

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	5304
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	4420
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6365

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3890
2 квалификационный уровень	

Приложение № 2  
к постановлению  
главного управления архитектуры и  
градостроительства Рязанской области  
от 12 апреля 2019г. № Р-11

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (далее при упоминании совместно – руководящий состав) государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства 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, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства 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 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 - главным управлением архитектуры и градостроительства Рязанской области, с заместителями руководителя и главными бухгалтерами – руководителем учреждения.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и выплат социального характера руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный трудовым договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за

который она начислена.

## II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера 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 руководителя учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется как частное от суммы всех окладов основного персонала, работающих в учреждении, и численности данной категории работников за соответствующий период.

2.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения пересматривается при условии изменения должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. Руководящему составу учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет:

- 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%.

Назначение повышающего коэффициента за выслугу лет производится на основании приказа главного управления архитектуры и градостроительства Рязанской области – руководителю учреждения и на основании приказа руководителя учреждения – заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.6. К дополнительным выплатам относится также единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

2.7. Руководящему составу учреждения производятся другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

2.8. Размеры должностных окладов ежегодно увеличивается (индексируются) в соответствии с законом Рязанской области об областном

бюджете на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

2.9. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководящему составу учреждения с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

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

2.10 Руководящему составу учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.11 Другие выплаты (виды, размеры и условия) компенсационного характера устанавливаются руководящему составу учреждения в соответствии с трудовым законодательством РФ, на основании приказов главного управления архитектуры и градостроительства Рязанской области и учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2.12 Руководящему составу учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие достижения в труде;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты.

2.13 Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность руководителю учреждения устанавливается по решению начальника главного управления архитектуры и градостроительства Рязанской области, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается по решению руководителя учреждения, с учетом количественных и качественных показателей работы и выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размер данной стимулирующей выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

2.14 В целях поощрения руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера за выполненную работу устанавливаются премиальные

выплаты по итогам работы за период (квартал, год).

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказов главного управления архитектуры и градостроительства Рязанской области. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании приказа руководителя 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;
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к государственным праздничным датам;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

2.15. Выплаты стимулирующего характера руководящему составу выплачиваются в пределах фонда заработной платы.

2.16. Премия не начисляется в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине руководителя, его заместителя или главного бухгалтера возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде;
- совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- нанесение своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок;
- наличие фактов нарушения организации и правил ведения бухгалтерского учета, нарушения бюджетного законодательства, выявленных в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок.

2.17. 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 № 2 к настоящему Положению.

2.18. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

2.19 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".

2.20. 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. Гарантии работников учреждения, поощрения и награждения, дисциплинарные взыскания

3.1. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и т.д.).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники представляются к государственным наградам.

3.2. Наряду с основными государственными гарантиями, предусмотренными федеральными и иными законами, работникам учреждения предоставляется право на:

- дополнительное профессиональное образование с сохранением на этот период занимаемой должности и денежного содержания;
- транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, а также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, установленных нормативными правовыми актами;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;
- иные государственные гарантии.

3.3. За безупречную и эффективную работу применяются следующие виды поощрения и награждения:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- награждение почетной грамотой с выплатой единовременного поощрения;



- иные виды поощрения и награждения;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело работника учреждения.

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Руководящему составу учреждения оказывается материальная помощь, а также осуществляются единовременные поощрительные выплаты разового характера.

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 по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака) осуществляется по заявлению руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, в котором указываются мотивы, послужившие причиной ходатайства об оказании материальной помощи, с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака) выплачивается в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь в связи с болезнью предоставляется по заявлению руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера или членов их семей, к которому прилагаются подтверждающие документы. Под болезнью понимается временная утрата трудоспособности более 2 месяцев подряд или установление группы инвалидности.

Материальная помощь в связи с болезнью выплачивается в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь на погребение предоставляется по заявлению руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера или членов их семей, к которому прилагаются подтверждающие документы. Материальная помощь на погребение выплачивается:

- в случае смерти работника, по заявлению членов его семьи, материальная помощь предоставляется в размере двух должностных окладов умершего;

- в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети) руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру по их заявлению предоставляется материальная помощь в размере двух их должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру в размере двух должностных окладов.

Единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами выплачивается руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру по достижении ими возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет в размере двух

должностных окладов.

4.2. Размеры осуществляемых указанных выплат производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании личного заявления руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и приказа главного управления архитектуры и градостроительства Рязанской области – руководителю учреждения, приказа руководителя учреждения – заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

## V. Заключительные положения

5.1. Фонд оплаты труда руководящего состава 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 № 1  
к Положению об оплате труда и  
материальном стимулировании  
руководителей, их заместителей и  
главных бухгалтеров государственных  
казенных учреждений Рязанской  
области, подведомственных главному  
управлению архитектуры и  
градостроительства Рязанской области

Коэффициент кратности для определения должностного оклада руководителя  
учреждения

Группа по оплате труда руководителя	Показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда	Коэффициент кратности
I	штатная численность учреждения свыше 70 чел.	4,0
II	штатная численность учреждения до 70 чел.	2,5

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда и  
материальном стимулировании  
руководителей, их заместителей и  
главных бухгалтеров  
государственных казенных  
учреждений Рязанской области,  
подведомственных главному  
управлению архитектуры и  
градостроительства Рязанской  
области

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных казенных учреждений Рязанской области и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)

Группа	Критерии	Предельный уровень
I	средняя заработная плата работников учреждения	5
II	средняя заработная плата работников учреждения	3