



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ АРХИТЕКТУРЫ И ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«14» октября 2020 г.

№ 652-п

Об утверждении Примерного положения 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 г. № 374 «О порядке и условиях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» главное управление архитектуры и градостроительства Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда и материальном стимулировании работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление Главархитектуры Рязанской области от 12 апреля 2019 г. № 8-п «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. начальника

Д.В. Васильченко

Приложение  
к постановлению главного  
управления архитектуры  
и градостроительства  
Рязанской области  
от 14 октября 2020 г. № 052-н

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области (далее - примерное положение, учреждение, Главархитектура Рязанской области) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.3. 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.

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

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с

учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников и настоящего примерного положения.

## 2. Основные условия оплаты труда

### 2.1. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендуемые минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- рекомендуемые виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- рекомендуемые виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

2.2. Размеры окладов (должностных 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 «Об утверждении профессиональных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются приказом руководителя учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы устанавливаются согласно приложению к настоящему примерному положению.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются согласно приложению к настоящему примерному положению.

Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на 10 — 30 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения учреждения.

2.4. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности по ПКГ ;
- повышающий коэффициент за сложность и напряженность выполняемой работы;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

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

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

2.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ в рекомендуемых размерах, указанных в приложении к настоящему примерному положению.

2.7. Повышающий коэффициент за сложность и напряженность выполняемой работы может быть установлен работнику с учетом сложности или напряженности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента за сложность и напряженность выполняемой работы и его размере принимается руководителем учреждения. Рекомендуемый размер коэффициента за сложность и напряженность выполняемой работы - до 1,0 включительно.

2.8. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) при выслуге лет:

- от 1 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 15 лет – 0,20;
- свыше 15 лет – 0,30.

2.9. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада (должностного оклада), оплат по повышающим коэффициентам и установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.4. 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 локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за фактически отработанное время 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 части оклада (должностного оклада) 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.7. Размер выплат работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

3.8. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

#### 4. Порядок и условия установления 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.

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:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за классность (для водителей автомобилей);
- за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в техническом исправном состоянии (для водителей автомобилей);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) применяются по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.5. 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.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 25 процентов от оклада (должностного оклада).

К таким критериям можно отнести:

- исполнение должностных обязанностей работником в условиях, отклоняющихся от нормальных (срочность, качество работы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- выполнение (перевыполнение) ведомственной целевой программы «Развитие градостроительной деятельности на территории Рязанской области»;
- умение работать с программными продуктами, используемыми в учреждении, с целью взаимозаменяемости;
- отсутствие жалоб и претензий со стороны граждан на качество предоставления государственных услуг;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на 1 календарный год, в случае приема на работу работника в течение года такая выплата устанавливается до конца календарного года.

Конкретный размер, условия и порядок осуществления данной выплаты определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Водителям автомобилей могут устанавливаться надбавки к окладам (должностным окладам) за классность на основании документов, подтверждающих категорию:

- за I класс – 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- за II класс – 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая выплата за классность устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии на 1 календарный год, в случае приема на работу работника в течение года такая выплата устанавливается до конца календарного года.

4.7. 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.

4.8. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с профсоюзными органами исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются 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, заместителей.

4.10. Объем средств на выплаты стимулирующего характера государственного казенного учреждения, формируемый за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, должен составлять не более 30 процентов от фонда оплаты труда.

## 5. Порядок и условия иных выплат

5.1. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами;
- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет);
- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами.

5.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается на основании личного заявления работника учреждения в размере не более одного должностного оклада.

5.3 Работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты к государственным праздничным датам в размере не более одного должностного оклада.



5.4. Работникам учреждения могут производиться единовременные поощрения в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

5.5. Материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами выплачивается в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

5.6. Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

## 6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Главархитектурой Рязанской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

6.2. 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.

6.3. Фонды оплаты труда работников учреждения, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Главархитектуру Рязанской области, должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, Главархитектуры Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, Главархитектуры Рязанской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся

должностями государственной гражданской службы Рязанской области, Главархитектуры Рязанской области на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, Главархитектуры Рязанской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится Главархитектурой Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, Главархитектуры Рязанской области и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится Главархитектурой Рязанской области до руководителя учреждения в течение трех рабочих дней со дня изменения.

6.4. Примерный перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается приказом Главархитектуры Рязанской области.

6.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должно превышать 40 процентов.

Приложение  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных казенных  
учреждений Рязанской области,  
подведомственных главному  
управлению архитектуры и  
градостроительства  
Рязанской области

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

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	17 799	
1 квалификационный уровень		
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	20 299	
1 квалификационный уровень		
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	27838	
1 квалификационный уровень		
5 квалификационный уровень		1,1
ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	34 547	
1 квалификационный уровень		

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	11 187	
1 квалификационный уровень		
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	12 130	
1 квалификационный уровень		

Должностные оклады работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы	
Наименование должности	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)
консультант по закупкам	33 922
системный администратор	27 838
ведущий специалист в отделе выдачи разрешений	20 229
ведущий специалист сектора подготовки градостроительной документации в проектном отделе	20 229
ведущий специалист сектора координации деятельности в сфере архитектуры и градостроительства в проектном отделе	20 229
ведущий специалист в отделе комиссии по территориальному планированию, землепользованию и застройке	20 229
специалист в отделе выдачи разрешений	17 799
специалист сектора подготовки градостроительной документации в проектном отделе	17 799
специалист сектора координации деятельности в сфере архитектуры и градостроительства в проектном отделе	17 799

ведущий специалист градостроительства	27 838
проектировщик-градостроитель I категории	20 229
специалист градостроительства	17 799
старший архитектор	27 838
младший архитектор	17 799
инженер по кадастровому учету	27 838