



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ АРХИТЕКТУРЫ И ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» Июль 2021 г.

№ 282-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных 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» главное управление архитектуры и градостроительства Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Начальник

Р.В. Шашкин

Приложение
к постановлению главного
управления архитектуры
и градостроительства
Рязанской области
от 12 июля 2021 г. № 282-н

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области (далее – Примерное положение, Учреждение), подведомственных Главному управлению архитектуры и градостроительства Рязанской области (далее – Учредитель), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников Учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Примерное положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам;
- минимальный размер повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам);
- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения 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), утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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 минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы, 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.

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

2.3. Работникам Учреждения может устанавливаться к окладам (должностным окладам) персональный повышающий коэффициент.

2.4. Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладам (должностным окладам) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на величину персонального повышающего коэффициента.

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 к окладам (должностным окладам) и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1,0.

2.6. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется путем суммирования размера оклада (должностного оклада), размера повышающего коэффициента и установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

3.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.4. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливается в соответствии с действующим законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, которые были привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной части оклада сверх

оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

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 Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения.

4.3. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за качество, интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) за непрерывный стаж работы в Учреждении;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период.

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

4.5. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом критериев и показателей, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

При назначении учитываются следующие критерии:

- исполнение должностных обязанностей работником в условиях, отклоняющихся от нормальных (срочность, качество работы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждений;
- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- отсутствие жалоб и претензий со стороны граждан на качество предоставления государственных услуг;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг).

Размер стимулирующей выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы составляет не более одного оклада (должностного оклада).

4.6. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается за работы, которые выполнены по отдельным поручениям руководителя Учреждения или руководителя структурного подразделения оперативно, качественно и своевременно в размере не более одного оклада (должностного оклада).

4.7. Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливается всем работникам. При подсчете непрерывного стажа учитываются периоды работы в Учреждении на любых должностях без прерывания более чем на четыре месяца при условии, что работник не был принят в этот период в другую организацию на постоянной основе. Стимулирующая выплата начисляется со дня возникновения права на ее установление. При увольнении работника выплата за непрерывный стаж работы в Учреждении начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

Выплата за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении в процентном соотношении (%) от оклада (должностного оклада)
от 2 до 3 лет включительно	10
от 3 до 5 лет включительно	20
от 5 до 10 лет включительно	30
свыше 10 лет	40

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период рекомендуется выплачивать с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы в размере не более двух окладов (должностных

окладов). Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, основания для лишения премии) устанавливаются положением о распределении стимулирующих выплат, утверждаемым руководителем Учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

Конкретные размеры премиальных выплат 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.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Решение о введении каждой конкретной премиальной выплаты принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат Учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты, предусмотренные в п. 4.3 настоящего Примерного положения, не выплачиваются по следующим основаниям:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей;
- за нарушение служебной дисциплины.

5. Порядок и условия иных выплат

5.1. Работникам в соответствии с приказом руководителя Учреждения могут производиться следующие единовременные денежные выплаты, а также материальная помощь:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата в связи с юбилеями (50,55,60,65,70 и далее каждые последующие 5 лет);
- единовременные выплаты к государственным и профессиональным праздничным датам;
- 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 работников Учреждения в размере до одного должностного оклада.

5.3. Единовременное денежное поощрение в связи с празднованием работниками Учреждения юбилейных дат со дня рождения (50,55,60,65,70 и далее каждые последующие 5 лет) выплачивается на основании личного заявления работников Учреждения в размере до одного должностного оклада.

5.4. Единовременные выплаты к государственным и профессиональным

праздничным дагам выплачиваются в размере до одного должностного оклада. Указанные выплаты не связаны непосредственно с исполнением работниками Учреждения трудовых обязанностей и результатами деятельности Учреждения, выплачивается в качестве награждения работников вне системы оплаты труда.

5.5. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в случае длительной болезни (более 21 календарного дня), а также при возникновении других личных обстоятельствах, предусмотренных коллективным договором, на основании их личного заявления. Размер указанной выплаты составляет не более одного должностного оклада.

6. Заключительные положения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не превышает 40 процентов.

6.3. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается приказом Учредителя.

6.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

6.5. Фонды оплаты труда работников Учреждения, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Учредителя, 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, Учредителя.

6.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

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

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по уровням
ПКГ работников по занимаемой должности

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Размер минимального оклада (должностного оклада)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	28 000
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	32 000
4 квалификационный уровень	34 240
5 квалификационный уровень	36 160
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	46 000

Должностные оклады работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы	
Наименование должности	Размер минимального оклада (должностного оклада)
главный эксперт	38 000
помощник руководителя	36 160
эксперт	36 160
ведущий специалист по закупкам	36 160
системный администратор	36 160
младший системный администратор	32 000