



Государственная регистрация:

дата: 02.10.2024 № 926

**МИНИСТЕРСТВО ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО
КОМПЛЕКСА И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 сентября 2024 г. № 102

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Рязанской области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Рязанской области, согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

 А.А. Уворвихвост

Приложение к постановлению
министерства топливно-
энергетического комплекса и
жилищно-коммунального хозяйства
Рязанской области
от 27 сентября 2024 г. № 12

Примерное положение об оплате труда работников государственных
учреждений Рязанской области, подведомственных министерству топливно-
энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства
Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение 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. 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, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.6. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Решение об индексации заработной платы принимается Правительством Рязанской области.

II. Должностной оклад

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп - далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения определяются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.4. Примерный перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу подведомственных учреждений, устанавливается приказом министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Рязанской области.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц);
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

3.2. Работникам Учреждения устанавливается премия по итогам работы за месяц в процентном отношении к должностному окладу.

Размер премии по итогам работы за месяц не должен превышать 21 процент должностного оклада.

3.3. Премия по итогам работы за месяц устанавливается работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) с учетом результатов деятельности на основании критериев и целевых показателей эффективности работы, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

3.4. Оценка выполнения целевых показателей эффективности работы для установления размера премии по итогам работы за месяц для работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

3.5. Премия по итогам работы за месяц работникам учреждения начисляется пропорционально отработанному ими времени в отчетном периоде.

Фактически отработанное время в отчетном периоде не включает период временной нетрудоспособности, нахождение в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, нахождение в отпуске без сохранения заработной платы.

3.6. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются за работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения в полном объеме, качественно и своевременно. Премия работникам учреждения устанавливается в размере, определяемом руководителем учреждения и максимальным размером не ограничивается.

3.7. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Особо важными и ответственными работами могут быть работы, отвечающие следующим критериям:

- исполнение должностных обязанностей работником в условиях, отклоняющихся от нормальных (срочность, качество работы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 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.

3.8. 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.

3.9. Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам государственного казенного учреждения, должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений

в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия конкретизируются в трудовых договорах работников. Размеры выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. Для работников учреждений за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, а также разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н.

Решение об установлении надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника.

Расчет за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются нормативными правовыми актами министерства топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Рязанской области

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты социального характера:

- материальная помощь при предоставлении ежегодного очередного оплачиваемого отпуска один раз в год в размере до 0,5 должностного оклада;

- единовременная выплата к государственным праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День России, День народного единства, Новогодние каникулы), в размере до одного должностного оклада;

- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками в размере до одного должностного оклада;

- материальная помощь в связи со вступлением в брак, рождением ребенка, длительной болезнью работника, смертью близких родственников

(родителей, детей, супруга/супруги, усыновленных, усыновителей), подтвержденным документами, в размере до одного должностного оклада.

VII. Заключительные положения

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

7.2. Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному и бюджетному учреждению из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнение функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

7.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих министерства и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства, на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года,

численность государственных гражданских служащих министерства и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы министерства, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

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

7.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не должна превышать 40 процентов.

Приложение № 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных учреждений
Рязанской области,
подведомственных
министерству топливно-
энергетического комплекса и
жилищно-коммунального
хозяйства Рязанской области

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников
Учреждения

Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, руб./мес.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	40 704
2 квалификационный уровень	41 748
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	41 748
2 квалификационный уровень	42 819
3 квалификационный уровень	43 916
4 квалификационный уровень	45 043
5 квалификационный уровень	46 197
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	53 718
2 квалификационный уровень	55 164
3 квалификационный уровень	56 610
4 квалификационный уровень	58 056
5 квалификационный уровень	59 503
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	67 768
2 квалификационный уровень	73 470
3 квалификационный уровень	104 957