



Министерство финансов
Калининградской области

ПРИКАЗ

28.01. 2021 г.

№ 22

Калининград

**Об утверждении положения об оплате труда работников
государственных казенных учреждений Калининградской области,
находящихся в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Консультирование
по вопросам коммерческой деятельности и управления»**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 3 Положения о системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, утвержденного постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерству финансов Калининградской области, по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления».

2. Отделу правового и информационного обеспечения департамента доходов, государственного долга и правового обеспечения:

1) О.В. Козьминой обеспечить размещение настоящего приказа: на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и в системе «Консультант Плюс»;

2) Л.С. Протасовой обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Министерства финансов Калининградской области.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра финансов Калининградской области Л.Ш. Дараселию.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 года.

Министр финансов
Калининградской области

В.Я. Порембский

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Министерства финансов
Калининградской области
от 28 января 2021 г. № 22

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Калининградской области, находящихся в ведомственной
подчиненности Министерства финансов Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерства финансов Калининградской области (далее по тексту – Министерство), по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», приказами Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», от 22.09.2017 № 556 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений».

2. Положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры повышающих коэффициентов к окладам, размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Целями применения Положения являются:

- повышение эффективности бюджетных расходов;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

4. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений;
- наименование, условия и размеры видов выплат компенсационного характера;

- наименование, условия и размеры видов выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

5. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству, по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (далее – Учреждения).

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственных казенных учреждений Калининградской области и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанных учреждений.

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений составляет не более 40 процентов.

Административно-управленческий персонал Учреждений - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждений.

Вспомогательный персонал Учреждений - работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственных Учреждений целей деятельности этого Учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования

Основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждений, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждений утвержден в приложении № 1 к данному Положению.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Размеры оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда руководителей Учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников, включающая в себя должностной оклад,

повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, предельными размерами не ограничивается.

Положение об оплате труда работников Учреждений утверждается руководителями Учреждений.

8. Штатные расписания Учреждений утверждаются руководителями Учреждений, согласовываются с Министерством.

С приказом конкретного Учреждения об утверждении штатного расписания работники этого Учреждения должны быть ознакомлены.

II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим ПКГ;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Общеотраслевые должности служащих, отнесенные к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), руб.
первого уровня	9106
второго уровня	10177
третьего уровня	13605
четвертого уровня	16604

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке работников и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

12. Работникам Учреждений предусматривается установление повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности (по

квалификационным уровням), а также с учетом обеспечения финансовыми средствами по решению руководителей Учреждений может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

13. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника Учреждений на повышающий коэффициент.

14. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням

ПКГ первого уровня	Размер повышающего коэффициента
1-й квалификационный уровень	0,10
2-й квалификационный уровень	0,11
ПКГ второго уровня	
1-й квалификационный уровень	0,10
2-й квалификационный уровень	0,13
3-й квалификационный уровень	0,15
4-й квалификационный уровень	0,16
5-й квалификационный уровень	0,17
ПКГ третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	0,15
2-й квалификационный уровень	0,16
3-й квалификационный уровень	0,17
4-й квалификационный уровень	0,18
5-й квалификационный уровень	0,20
ПКГ четвертого уровня (руководители структурных подразделений)	Размер повышающего коэффициента
1-й квалификационный уровень	0,20
2-й квалификационный уровень	0,23
3-й квалификационный уровень	0,25

15. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует

новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (должностному окладу) по Учреждениям не применяется к должностному окладу руководителей Учреждений и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в этом учреждении и других факторов.

18. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителями Учреждений в отношении конкретного работника в пределах установленного фонда оплаты труда в целях:

- выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее - региональное соглашение). Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, установленной региональным соглашением, и фактически начисленной заработной платой работнику Учреждений (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);

- недопущения снижения уровня средней заработной платы (без учета премий) работнику Учреждений при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждений до введения системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику Учреждений после введения системы оплаты труда.

19. Повышение окладов за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждений с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 0,25;
- при наличии первой квалификационной категории - до 0,20;
- при наличии второй квалификационной категории - до 0,15.

Дополнительно по решению руководителей Учреждений оклад за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень кандидата, доктора, профессора или присвоено почетное звание

«Заслуженный...», «Народный...», может быть увеличено.

Рекомендуемый диапазон увеличения - от 0,10 до 0,20.

20. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

21. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам Учреждений при наличии оснований для их выплаты.

22. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

23. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание, а также за работу с шифрами.

24. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

25. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

26. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест.

27. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

28. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

29. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждений 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.

31. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждений при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

33. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

35. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплата за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работникам Учреждений в зависимости от стажа работы (выслуги лет) в органах власти, органах местного самоуправления, государственных (муниципальных) учреждениях, в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы (выслуга лет)	Размер выплаты, %
1	От 1 до 5 лет	15
2	От 5 до 10 лет	20
3	От 10 до 15 лет	25

4	Свыше 15 лет	30
---	--------------	----

Выплата к окладу (должностному окладу) за стаж работы (выслугу лет) выплачивается ежемесячно в процентах от должностного оклада.

36. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом достижений конкретных показателей качества и количества выполненных работ.

37. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам в Учреждениях принимается с учетом утвержденных критериев, определяемых Учреждениями на основании решения комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности (далее – Комиссия) на основании протокола Комиссии.

При увольнении работника до окончания расчетного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время.

38. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

39. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом критериев, определяемых Учреждениями, за:

- напряженность работы;
- особый режим работы;
- за инициативу и творчество, проявленные работниками при выполнении своих обязанностей; разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов; проведение мероприятий по улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

41. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждений с учетом выполнения показателей эффективности работы, устанавливаемых Учреждениями, позволяющих оценить результативность и качество работы.

42. Премирование работников Учреждений осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждениям.

43. В целях поощрения работников по итогам работы устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

44. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ, мероприятий.

45. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

46. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказам руководителей Учреждений в пределах фонда оплаты труда конкретного Учреждения, формируемого на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственных казенных учреждений Калининградской области и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного Учреждения:

1) заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

2) руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

48. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждений устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с решением Комиссии.

49. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Глава 4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

50. При определении показателей эффективности деятельности работников Учреждений из числа основного персонала должны учитываться:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение положений кодекса профессиональной этики;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждений (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждений из числа основного персонала и критерии их оценки приведены в приложении № 2 к данному Положению.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

51. Размер должностного оклада руководителей Учреждений определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с Министерством, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

52. Должностной оклад устанавливается руководителям Учреждений в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости конкретного Учреждения.

53. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем этого Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

54. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается Министерством в кратности от 1 до 4 в трудовом договоре (эффективном контракте).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3,8 в трудовом договоре (эффективном контракте), главного бухгалтера от 1 до 3,7.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителей государственных казенных учреждений Калининградской области Министерство исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

56. Выплаты компенсационного характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам производятся в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

57. Для руководителей Учреждений предусматривается следующий перечень стимулирующих надбавок:

- премиальные выплаты по итогам работы – размерами не ограничены, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ – до 100 процентов от должностного оклада;
- за интенсивность и высокие результаты работы - до 100 процентов от должностного оклада.

58. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям Учреждений с учетом результатов деятельности Учреждений в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности работы руководителей Учреждений согласно приложению № 3 к данному Положению.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются Министром ежемесячно и устанавливаются приказами Министерства.

Оценка качества работы руководителей Учреждений осуществляется на основании предоставляемых Учреждением в срок не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, за четвертый квартал и год - до 20 декабря текущего года, отчета руководителя Учреждения о выполнении целевых показателей согласно приложению № 4 к данному Положению.

Министр на основании анализа отчета руководителей Учреждений,

осуществляет оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя Учреждения за отчетный период на основе балльной системы. Максимальное количество баллов - 100, один балл равен одному проценту премирования для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

59. Премияльные выплаты по итогам работы руководителям Учреждений устанавливаются приказом Министерства с учетом результатов выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителей Учреждений согласно приложению № 3 к данному Положению. Размер премии руководителям Учреждений устанавливает Министр.

60. Премия руководителю и главному бухгалтеру конкретного учреждения не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий на период действия дисциплинарного взыскания;

- нарушение сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

- необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, в случае его заключения;

- наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

61. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителям Учреждений устанавливается приказом Министерства в случае выполнения особо важных и срочных работ. Размер премии определяет Министр.

62. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, за исключением премии за выполнение особо важных и срочных работ.

63. Размеры премирования руководителей, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителям Учреждений, подведомственных

Министерству.

64. В качестве показателей эффективности работы руководителей Учреждений устанавливаются:

- 1) рост средней заработной платы работников Учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом;
- 2) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;
- 3) оптимизация финансово-хозяйственной деятельности Учреждений и другие показатели.

65. Условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с главой 3 раздела II данного Положения.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

66. Руководителям Учреждений на основании соответствующего заявления выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий год. Материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

67. Материальная помощь руководителям Учреждений может быть оказана дополнительно в особых случаях за счет экономии фонда оплаты труда в размере, не превышающем сумму 100 процентов должностного оклада конкретного руководителя, установленного на момент издания приказа: в связи с рождением ребенка; в связи со смертью члена семьи (родственника) руководителя (супруга, супруги, родителей, детей); в связи с тяжелой болезнью руководителя.

Дополнительная материальная помощь оказывается на основании документов: заявления, документов, подтверждающих наличие родственных отношений, свидетельства о смерти члена семьи (родственника), врачебных документов, подтверждающих факт болезни, рецептов, товарных чеков на лекарства, а также иных документов о наличии особых обстоятельств.

68. Материальная помощь вновь принятым руководителям выплачивается пропорционально отработанному времени в календарном году.

69. Выплата материальной помощи руководителям Учреждений производится в сроки выплаты заработной платы или ухода в отпуск. Источником выплат являются средства областного бюджета. Выплата материальной помощи производится на основании приказа Министра.

70. Работникам Учреждений может оказываться материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) в год в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск по заявлению работника (данная выплата не является выплатой социального характера).

71. Дополнительная материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи с рождением ребенка, в связи со смертью члена семьи (родственника), болезнью работника, тяжелым

материальным положением и т.д. с приложением соответствующих документов (например, свидетельство о рождении ребенка, справка о смерти члена семьи (родственника) и т.д.), в случае смерти работника может выплачиваться материальная помощь членам его семьи при представлении оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих отношение заявителя к членам семьи умершего работника (данная выплата носит социальный характер).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
Калининградской области, находящихся
в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской
области, по виду экономической деятельности
«Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей, относящихся к административно-управленческому и
вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений,
подведомственных Министерства финансов Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»**

К административно-управленческому персоналу относятся:

1. Руководитель Учреждения;
 2. Заместитель руководителя Учреждения;
 3. Начальник отдела;
 4. Главный бухгалтер
- и другие категории специалистов (с учетом специфики Учреждений).

Вспомогательный персонал:

К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения:

- техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), архивариус, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей, диспетчер), включая социально-бытовое обслуживание: уборщик служебных помещений, уборщик производственный помещений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
Калининградской области, находящихся
в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской
области, по виду экономической деятельности
«Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ**

деятельности работников государственных казенных учреждений,
подведомственных Министерству финансов Калининградской области,
по видам экономической деятельности «Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления» по стимулирующим выплатам
за интенсивность и высокие результаты работы, за качество
выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Напряженность работы, связанная со спецификой и большим разнообразием развивающих программ	Интенсивность и напряженность работы; оперативное выполнение поручений руководства	25 баллов
2.	Особый режим работы	Выполнение заданий и поручений непосредственного руководителя с использованием дополнительных знаний для обеспечения непрерывности процесса деятельности. Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями	15 баллов

3.	Инициатива и творчество, проявленные работниками при выполнении своих обязанностей; разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов; проведение мероприятий по улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	Наличие фактов внедрения новых методов, способов и форм работы, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов	20 баллов
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	15 баллов
5.	Соблюдение положений кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	15 балла
6.	Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы	Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, соблюдение установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности	10 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
Калининградской области, находящихся
в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской
области, по виду экономической деятельности
«Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»

**Целевые показатели эффективности и результативности работы
руководителей казенных учреждений, находящихся
в ведении Министерства финансов
Калининградской области, для премирования**

I. Целевые показатели эффективности и результативности
работы руководителей казенных учреждений, находящихся
в ведении Министерства финансов Калининградской области,
за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работы руководителя	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Исполнение бюджетной сметы, утвержденной Министерством	Исполнение сметы на: конец 1 квартала – не менее чем на 15%; конец 2 квартала – не менее чем на 35%; конец 3 квартала – не менее чем на 60%; конец 4 квартала – не менее чем на 95%	20 баллов
		Исполнение сметы менее чем на указанные значения	-20 баллов
2.	Обеспечение соблюдения охраны труда и условий труда работников Учреждения	Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	20 баллов
		Наличие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	-20 баллов

3.	Обеспечение соблюдения положений законодательства противодействию коррупции	Отсутствие коррупционных правонарушений в Учреждении	20 баллов
		Наличие коррупционных правонарушений в Учреждении	-20 баллов
4.	Кредиторская задолженность учреждения	Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности	20 баллов
		Наличие роста просроченной кредиторской задолженности	-20 баллов
5.	Эффективность управленческой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий учредителя; Отсутствие обоснованных и неурегулированных жалоб со стороны работников Учреждения; Своевременная реализация мероприятий по устранению нарушений недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности; Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации.	20 баллов
		Несоблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий учредителя;	-5 баллов
		Поступление обоснованных и неурегулированных жалоб со стороны работников Учреждения;	-5 баллов
		Несвоевременная реализация мероприятий по устранению нарушений недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности;	-5 баллов
		Несвоевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	-5 баллов

II. Целевые показатели эффективности и результативности работы руководителей казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Калининградской области, по итогам работы

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работы руководителя	Критерии оценки	Количество баллов
-------	--	-----------------	-------------------

6.	Обеспечение выполнения заданий и поручений Министра	Задания и поручения выполнены без замечаний в отчетном периоде	Без замечаний -50 баллов 1 замечание – 15 баллов Более 1 замечания – 0 баллов
7.	Осуществление мероприятий в рамках уставной деятельности	Мероприятия в рамках уставной деятельности осуществлены без замечаний в отчетном периоде	Без замечаний -25 баллов 1 замечание – 10 баллов Более 1 замечания – 0 баллов
8.	Обеспечение рабочего процесса в рамках уставной деятельности учреждения	Бесперебойное осуществление рабочего процесса в рамках уставной деятельности конкретного учреждения	Без замечаний -25 баллов 1 замечание -10 баллов Более 1 замечания – 0 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников
государственных казенных учреждений
Калининградской области, находящихся
в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской
области, по виду экономической деятельности
«Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»

ОТЧЕТ
руководителя Учреждения,
подведомственного Министерству финансов Калининградской области,
о выполнении целевых показателей
за ____ месяц ____ квартал 20__ года (за 20__ год)

Наименование учреждения _____

Руководитель учреждения _____

Ответственный исполнитель _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работы руководителя	Сведения о выполнении

Учреждение гарантирует, что в отчетном периоде обеспечены:

- своевременная выплата заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- месячный размер заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Калининградской области.

Неисполненных документов (да/нет) _____

Документов, исполненных с нарушением срока (да/нет) _____

Руководитель _____

Главный бухгалтер _____

" ____ " _____ 20__ г.