



**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

08 сентября 2025 г. № 141
Калининград

**О внесении изменения в положение
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской области,
по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного управления и местного
самоуправления по вопросам общего характера»**

В соответствии с пунктом 18 Положения о Министерстве финансов Калининградской области, утвержденного постановлением Правительства Калининградской области от 02 июня 2010 года № 396, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести изменение в положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерства финансов Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера», утвержденное приказом Министерства финансов Калининградской области от 28 января 2021 года № 22 (с изменениями, внесенными приказами Министерства финансов Калининградской области от 04 мая 2021 года № 109, от 28 октября 2022 года № 212, от 13 марта 2023 года № 40), изложив его в редакции согласно приложению.

2. Приказ подлежит государственной регистрации.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя министра финансов Калининградской области Хроленко О.С.

4. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр финансов
Калининградской области

В.Я. Порембский

**ИЗМЕНЕНИЕ,
которое вносится в положение об оплате труда работников
государственных казенных учреждений Калининградской области,
находящихся в ведомственной подчиненности
Министерства финансов Калининградской области,
по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного управления и местного
самоуправления по вопросам общего характера»**

Изложить положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерства финансов Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» в следующей редакции:

**«ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных
учреждений Калининградской области, находящихся
в ведомственной подчиненности Министерства финансов
Калининградской области, по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного управления и местного
самоуправления по вопросам общего характера»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Министерства финансов Калининградской области (далее – Министерство), по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (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 положений (примерных

положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области».

2. Положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников учреждений включая размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (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) квалификационным уровням ПКГ;
- 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 «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (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 фонда 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 Учреждений целей деятельности этих Учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

7. Оплата труда работников, работающих 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, 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.

9. Заработная плата выплачивается в порядке, определенном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

10. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

11. Оклады (должностные оклады) работников Учреждений устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ):

Наименование	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: аналитик, инженер, экономист, юрисконсульт	21731
4-й квалификационный уровень: ведущий бухгалтер	22299
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень: начальник отдела	27673

12. Размеры должностных окладов работников Учреждений, не включенные в ПКГ:

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Заместитель начальника отдела	24906

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений индексируются в соответствии с приказами Министерства (с округлением до целого рубля в сторону увеличения) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение деятельности Учреждений.

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

15. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность, 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.

17. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) 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.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

20. 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;
- повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание, а также за работу с шифрами.

21. 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.

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

23. 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.

24. 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.

25. 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.

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

27. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения 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.

28. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения 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.

29. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения 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.

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

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

32. 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.

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.

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

34. 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), формируемой на паритетной основе из представителей работодателя и работников Учреждения, на основании протокола Комиссии.

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

35. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, 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.

36. 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.

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

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

38. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности работы, устанавливаемых Учреждением, позволяющих оценить результативность и качество работы.

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

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

41. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитываются:

- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда, проявленная работниками при выполнении своих обязанностей;
- 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.

42. 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.

43. 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.

44. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета персональных повышающих коэффициентов.

45. 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.

46. 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

47. При определении показателей эффективности работы работников Учреждений должны учитываться:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение положений кодекса профессиональной этики;
- участие в методической работе Учреждений, участие в разработке пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;
- интенсивность, высокие результаты работы, проявление работником инициативы при выполнении должностных обязанностей.
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

Показатели эффективности работы работников Учреждений и критерии их оценки приведены в приложении № 2 к данному Положению.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

48. Размер оклада (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».

49. Оклад (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.

50. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем этого Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

51. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается Министерством в кратности 4 в трудовом

договоре (эффективном контракте).

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

52. 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 не превышения 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.

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

54. Для руководителей Учреждений предусматривается следующий перечень стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (приложение № 3, раздел I) - до 100 процентов от должностного оклада;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (приложение № 3, раздел II) - размерами не ограничены, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада;
- надбавка за качество выполняемых работ (приложение № 3, раздел III) (размерами не ограничена);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (размерами не ограничена);

55. 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 отчета руководителей Учреждений и подготовленной докладной записки заместителя министра, курирующего соответствующую сферу деятельности, осуществляет оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя Учреждения за отчетный период на основе балльной системы. Один балл равен одному проценту.

56. 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.

57. 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;
- нарушения 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 просроченной задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

58. 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.

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

60. 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.

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

62. Руководителям Учреждений на основании соответствующего заявления выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий год (данная выплата не является выплатой социального характера).

63. 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); болезнью руководителя.

Кроме того, материальная помощь оказывается на основании документов: заявления, документов, подтверждающих наличие родственных отношений, свидетельства о смерти члена семьи (родственника), медицинских документов, подтверждающих факт болезни, рецептов, товарных чеков на лекарства, а также иных документов о наличии особых обстоятельств. Выплата носит социальный характер.

64. Материальная помощь вновь принятым руководителям, а также уволенным в течение календарного года, выплачивается пропорционально отработанному времени в календарном году.

65. 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.

66. 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).

67. 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 «Деятельность
органов государственного
управления и местного
самоуправления по вопросам
общего характера»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей, относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу государственных казенных
учреждений, подведомственных Министерству финансов
Калининградской области, по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного управления и местного
самоуправления по вопросам общего характера»**

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 производственных 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 «Деятельность
органов государственного
управления и местного
самоуправления по вопросам
общего характера»

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности
работы работников государственных казенных учреждений,
подведомственных Министерству финансов Калининградской области, по
видам экономической деятельности «Деятельность органов
государственного управления и местного самоуправления
по вопросам общего характера»
по стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие
результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы

I. Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда
работников казенных учреждений по стимулирующим выплатам
за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Размер надбавки, баллы
1	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	Систематическое выполнение сложных и неотложных работ	50 баллов
		Выполнение работ, требующих повышенного внимания	50 баллов
Максимальное количество 100 баллов			

II. Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда
работников казенных учреждений по стимулирующим выплатам за
качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер надбавки, баллы
----------	----------------------------	-----------------	---------------------------

	эффективности и результативности деятельности		
1	Обеспечение своевременного и качественного выполнения обязанностей, возложенных на работника	Выполнение и реализация мероприятий, задач, поставленных перед работником	Без замечаний – 60 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий руководителя	Без замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
		Качественная и своевременная подготовка документов	Без замечаний – 20 баллов Наличие замечаний – 0 баллов
Максимальное количество 100 баллов			

III. Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников казенных учреждений по стимулирующим премиальным выплатам по итогам работы

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки	Размер надбавки, баллы
1	Результативность	Выполнение объема работ, возложенных на работника в отчетном периоде, и достижение результата с учетом качества и сложности	от 5 баллов
2	Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде	Обеспечение и выполнение заданий непосредственного руководителя	от 5 баллов
		Выполнение непредвиденных работ, оперативность в исполнении поручений, заданий	от 5 баллов
		Проявление инициативы и заинтересованности в решении задач, возложенных на работника, умение определять приоритеты в работе	от 5 баллов
3	Эффективность работы и	Использование в работе новых технологий, освоение и	от 5 баллов

	совершенствование профессиональных навыков	применение современных программ	
		Разработка пособий, методических рекомендаций для использования в работе работников Учреждения и сотрудниками (представителями) со стороны заказчиков	от 5 баллов
		Организация, участие и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения	от 5 баллов
		Умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	от 5 баллов
		Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	от 5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений требований действующего законодательства, допущенных работником при осуществлении своих обязанностей	5 баллов
4	Исполнительская дисциплина работника	Соблюдение внутреннего трудового распорядка Учреждения, правил охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности	5 баллов
		Соблюдение требований информационной безопасности	5 баллов
		Соблюдение положений кодекса профессиональной этики	5 баллов
Стимулирующие премиальные выплаты по итогам работы размерами не ограничены			

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 «Деятельность
органов государственного
управления и местного
самоуправления по вопросам
общего характера»

**І. 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.	Обеспечение соблюдения охраны труда и условий труда работников Учреждения	Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	25 баллов
		Наличие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	0 баллов
2.	Обеспечение соблюдения положений законодательства о противодействии коррупции	Отсутствие коррупционных правонарушений в Учреждении	25 баллов
		Наличие коррупционных правонарушений в Учреждении	0 баллов
3.	Отсутствие непогашенной (неурегулированн	Отсутствие на первое число каждого месяца	25 баллов
		Наличие на первое число каждого	0 баллов

	ой) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд в результате действий (бездействия) директора учреждения	месяца	
4.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных 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, в том числе бюджетной, налоговой и статистической отчетности	25 баллов
		Поступление обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0 баллов
		Несвоевременная реализация мероприятий по устранению нарушений, недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	0 баллов
		Несвоевременное и недостоверное предоставление отчетности и информации, в том числе бюджетной, налоговой и статистической отчетности	0 баллов

**II. Целевые показатели эффективности и результативности
работы руководителей казенных учреждений, находящихся
в ведении Министерства финансов Калининградской области,
по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год**

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работы руководителя	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Обеспечение выполнения заданий и поручений министра, заместителя министра, курирующего соответствующую сферу деятельности	Задания и поручения выполнены без замечаний в отчетном периоде	от 20 баллов
2.	Осуществление мероприятий в рамках уставной деятельности	Мероприятия в рамках уставной деятельности осуществлены без замечаний в отчетном периоде	от 20 баллов
3.	Обеспечение рабочего процесса в рамках уставной деятельности Учреждения	Бесперебойное осуществление рабочего процесса в рамках уставной деятельности конкретного учреждения	от 20 баллов
4.	Исполнение бюджетной сметы, утвержденной Министерством	Исполнение сметы на: конец 1-го квартала - не менее чем на 15%; конец 2-го квартала - не менее чем на 35%; конец 3-го квартала - не менее чем на 60%; конец 4-го квартала - не менее чем на 95%	от 50 баллов

5.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Выполнена Не выполнена	10 баллов 0 баллов
6.	Укомплектованность учреждения персоналом	Доля укомплектованности от 85 % до 100 % Доля укомплектованности менее 85 %	10 баллов 0 баллов
7.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение информации об учреждении соответствии с требованиями, установленными приказом Минфина России от 21.07.2011 № 86н, на официальном сайте для размещения информации о деятельности государственных учреждений www.bus.gov.ru Размещение информации несвоевременно, не в полном объеме; недостоверной информации	20 баллов 0 баллов

III. Целевые показатели эффективности и результативности работы руководителей казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Калининградской области, за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работы руководителя	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Соблюдение установленных	Доля процедур с нарушениями, выявленными	от 50 баллов

	требований при осуществлении учреждением полномочий	контролирующими и надзорными органами в действиях уполномоченного учреждения, которые в установленном порядке признаны обоснованными составляет не более 1% от общего количества процедур за период оценки результатов; доля процедур с нарушениями, выявленными контролирующими и надзорными органами, в действиях уполномоченного учреждения, которые в установленном порядке признаны обоснованными, составляет более 1%, но не превышает 5% от общего количества процедур за период оценки результатов; Доля процедур с нарушениями, выявленными контролирующими и надзорными органами в действиях уполномоченного учреждения, которые в установленном порядке признаны обоснованными, превышает 5% от общего количества процедур за период оценки результатов	от 1 до 50 баллов 0 баллов
2.	Соблюдение принципа профессионализма согласно ч.2 ст.9 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ	Обеспечение повышения квалификации персонала не реже одного раза в три года Обеспечение повышения квалификации персонала реже одного раза в три года	от 20 баллов 0 баллов

	«О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»		
3.	Реализация компетенций в сфере управления	Инициатива, проявленная при выполнении должностных обязанностей, отсутствие замечаний при организации труда в сфере управления	от 30 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 «Деятельность
органов государственного
управления и местного
самоуправления по вопросам
общего характера»

ОТЧЕТ
руководителя Учреждения,
подведомственного Министерству финансов Калининградской области,
о выполнении целевых показателей

за _____

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.».