



ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПРАВИТЕЛЬСТВА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 02 сентября 2022 года № 1

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников и Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных представительству Правительства Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 г. № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» представительство Правительства Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных представительству Правительства Рязанской области, согласно приложению № 1.

2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных представительству Правительства Рязанской области, согласно приложению № 2.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. заместителя Председателя
Правительства Рязанской области –
руководителя представительства
Правительства Рязанской области

А.В. Кулаков

**Примерное Положение об оплате труда работников государственных
казенных учреждений Рязанской области, подведомственных
представительству Правительства Рязанской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных представительству Правительства Рязанской области (далее - учреждения).

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 Рязанской области.

1.3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

1.5. Оплата труда работника учреждения включает в себя минимальный оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников и настоящего примерного положения.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры минимальных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

2.2. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам не образует новые оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада работника на величину повышающего коэффициента.

2.4. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу за стаж работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к минимальному окладу за стаж работы работникам учреждений:

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 до 7 лет - 0,2;
- при стаже работы 7 лет и выше - 0,3.

2.5. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования минимального оклада, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.6. Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих (таблица № 1), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов
и повышающих коэффициентов по занимаемой должности**

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	10305	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	16705	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
4 квалификационный уровень		0,50
5 квалификационный уровень		0,60
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	20936	
1 квалификационный уровень		0,3

2.7. Рекомендуемые размеры минимальных окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (таблица № 2), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов
и повышающих коэффициентов по занимаемой должности**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	7800	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,20
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	10848	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,25
3 квалификационный уровень		0,35
4 квалификационный уровень		0,45

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

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в вечернее, ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размер и условия выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяется работодателем с учетом мнения представительного органа

работников для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.5. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов минимального оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) составляет 10 процентов минимального оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в вечернее время.

Перечень работников, привлекаемых к работе в вечернее время, определяется руководителем учреждения исходя из должностных обязанностей работника и специфики деятельности учреждения.

3.6. Размер выплаты за расширение зон обслуживания работнику и срок, на который она устанавливается, определяется локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.9. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к минимальному окладу работников учреждения по соответствующим ПКГ без учета повышающих и персональных повышающих

коэффициентов.

Размер выплат не может быть ниже, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к минимальным окладам по соответствующим ПКГ работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

4.3. Размер стимулирующей выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих и персонально повышающих коэффициентов.

4.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматриваются следующие стимулирующие выплаты к минимальному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- за классность (водителям автомобилей);
- за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии (для водителей автомобилей и трактористов).

4.5. Стимулирующую выплату за качество выполняемых работ устанавливают работнику учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы работников с учетом специфики учреждения.

4.6. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная выплата к минимальному окладу за классность на основании документов, подтверждающих категорию:

- за I класс - 25%;
- за II класс - 10%.

4.7. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты к минимальному окладу за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии, устанавливаемой водителям автомобилей и трактористам, не более 30 процентов от минимального оклада.

Если по итогам отчетного периода имели место случаи аварийности и (или) технической неисправности транспортных средств при их эксплуатации, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.8. В целях поощрения работников учреждения положением об оплате и

стимулировании труда работников за выполненную работу предусматриваются следующие премии:

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

Под работами особой важности и срочности подразумеваются работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения с образцовым качеством, повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки.

4.9. Размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.10. При формировании перечня премиальных выплат руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.11. Выплаты стимулирующего характера и премирование осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, устанавливаемом постановлением представительства Правительства Рязанской области.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии ассигнований на оплату труда работникам учреждения производятся единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь.

Порядок и размер денежного поощрения (выплаты), материальной помощи определяются коллективным договором, положением об оплате труда учреждения.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом фонда оплаты труда учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

Положение
О порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и
главных бухгалтеров государственных казенных учреждений
Рязанской области, подведомственных представительству
Правительства Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (далее - руководящий состав) государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных представительству Правительства Рязанской области (далее - учреждения), в том числе установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Заработная плата руководящего состава учреждения зависит от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения - представительством Правительства Рязанской области, с заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений - руководителем соответствующего учреждения.

1.5. Оплата труда руководящего состава государственных казенных учреждений осуществляется за счет средств областного бюджета.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

2. Порядок и условия оплаты труда
руководящего состава учреждения

2.1. Заработная плата руководящего состава учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается один раз в год в кратном отношении к

среднему размеру должностного оклада работников учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Документы, подтверждающие выполнение показателей отнесения учреждений к группам оплаты труда руководителя учреждения, сведения о фактическом уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников, представляются ежегодно в срок до 30 декабря года, предшествующего году установления должностного оклада, руководителем учреждения в представительство Правительства Рязанской области.

Первоначальный должностной оклад руководителя учреждения, создаваемого в текущем финансовом году, определяется трудовым договором и устанавливается на текущий год в кратном отношении к среднему размеру планового должностного оклада работников учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Сведения о среднем размере должностного оклада работников учреждения представляются руководителем учреждения в представительство Правительства Рязанской области ежегодно в срок до 30 декабря года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Средний размер должностного оклада работников учреждения определяется путем деления суммы всех должностных окладов работников учреждения на численность работников учреждения (без учета руководителя).

Средний размер планового должностного оклада работников учреждения, создаваемого в текущем финансовом году, определяется путем деления суммы всех плановых должностных окладов работников учреждения на плановую численность работников учреждения (без учета руководителя).

2.5. Размер должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается ниже должностного оклада руководителя:

- заместителю руководителя учреждения - на 20 процентов;
- главному бухгалтеру - на 30 процентов.

2.6. Должностной оклад заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений пересматривается ежегодно с учетом изменения должностного оклада руководителя учреждения.

2.7. Руководящему составу учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к

должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Рязанской области.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются: руководителю учреждения – представительством Правительства Рязанской области, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

2.8. Руководящему составу учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премия за выполнение заданий особой важности и сложности;
- премии по результатам работы за квартал, год.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем соответствующего учреждения с учетом критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), рассчитанной за календарный год, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководящего состава учреждения

3.1. Размер премиального фонда руководящего состава учреждения определяется в пределах централизованных бюджетных ассигнований и составляет до пяти процентов доведенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения включительно.

3.2. Конкретные размеры премиального фонда руководящего состава учреждения утверждаются ежегодно:

- по руководителю учреждения - распоряжением представительства Правительства Рязанской области;
- по заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказом руководителя соответствующего учреждения.

3.3. При определении размера премиального фонда руководящего состава учреждения учитываются установленный размер должностного оклада, результаты деятельности учреждения в отчетном периоде, целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководящего состава в отчетном периоде, размер фонда оплаты труда учреждения, размер средней заработной платы работников учреждения за отчетный год.

3.4. Размер премиального фонда руководящего состава учреждения за отчетный период пересматривается при выявлении нарушений уставной деятельности учреждения, наложении на руководящий состав учреждения административных и дисциплинарных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников государственного казенного учреждения, неисполнением руководящим составом учреждения целевых показателей работы учреждения.

3.5. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам соответствующего учреждения.

4. Условия премирования руководителя учреждения

4.1. Премии за выполнение заданий особой важности и сложности выплачиваются руководителю учреждения за выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий и поручений, отвечающих уставным задачам учреждения, в размере до одного должностного оклада руководителя учреждения включительно.

Решение о премировании за выполнение заданий особой важности и сложности в отношении руководителя учреждения принимается представительством Правительства Рязанской области.

4.2. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года (квартала).

При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Премии за I, II и III кварталы отчетного периода выплачиваются в текущем финансовом году. Премия за IV квартал отчетного периода выплачивается в I квартале следующего финансового года.

4.3. Премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности и результативности деятельности по руководителям

учреждений определяются представительством Правительства Рязанской области.

4.4. Руководители учреждений обязаны ежеквартально, не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в представительство Правительства Рязанской области доклад о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.5. Оценка эффективности работы руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, созданной при представительстве Правительства Рязанской области (далее - Комиссия).

4.6. Выплата премии за соответствующий период руководителю учреждения производится на основании распоряжения представительства Правительства Рязанской области.

4.7. Выплата премии производится за фактически отработанное время.

4.8. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершение прогула, появление руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;

в) нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

г) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

д) выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

е) невыполнение обязательства, предусмотренного пунктом 4.4. настоящего раздела.

5. Порядок оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, размеры и порядок премирования руководителя учреждения

5.1. При выполнении всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения размер премии руководителя учреждения равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

5.2. Выплаты из премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования (в процентах)
I квартал	II квартал	25
II квартал	III квартал	25
III квартал	IV квартал	25
IV квартал	I квартал следующего за отчетным года	25

5.3. При расчете баллов за I квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения за I квартал.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за I квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
20 - 19 включительно	25
менее 19 - 15 включительно	20
менее 15 - 13 включительно	17
менее 13 - 8 включительно	15
менее 8	не премируется за I квартал отчетного финансового года

5.4. При расчете баллов за II квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за первое полугодие отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
40 - 37 включительно	25
менее 37 - 33 включительно	20
менее 33 - 30 включительно	17
менее 30 - 25 включительно	15
менее 25	не премируется за II квартал отчетного финансового года

5.5. При расчете баллов за III квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за три квартала отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
60 - 56 включительно	25
менее 56 - 52 включительно	20
менее 52 - 49 включительно	17
менее 49 - 44 включительно	15
менее 44	не премируется за III квартал отчетного финансового года

5.6. При расчете баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
100 - 99 включительно	25
менее 99 - 95 включительно	20
менее 95 - 91 включительно	17
менее 91 - 88 включительно	15
менее 88	не премируется за отчетный финансовый год

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководящему составу учреждения за счет средств областного бюджета, устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно:

- материальная помощь к отпуску;
- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами;
- материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости;
- единовременная выплата к профессиональным праздникам, юбилейным датам, государственным праздничным датам.

6.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается один раз в год в размере 0,5 должностного оклада.

Выплата материальной помощи к отпуску осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда, и предусматривается при формировании фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, выплачивается в размере, не превышающем 0,3 должностного оклада.

К другим личным обстоятельствам относятся: рождение ребенка, смерть членов семьи (супругов, родителей, детей (усыновителей и усыновленных)).

6.4. Материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости выплачивается в размере 0,4 должностного оклада.

6.5. Единовременная выплата руководящему составу учреждения может устанавливаться в размере до 0,2 должностного оклада включительно по следующим основаниям:

- к профессиональному празднику;
- к государственным праздничным датам;
- к юбилейным датам рождения (юбилейными датами считать 50, 55, 60, 65 лет).

6.6. Выплаты социального характера, указанные в пунктах 6.3 - 6.5, производятся на основании личного заявления за счет и в пределах экономии

фонда оплаты труда учреждений, для руководителя учреждения - на основании распоряжения Правительства Рязанской области, для заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения - на основании приказа руководителя соответствующего учреждения.

Приложение
к Положению
о порядке и условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и
главных бухгалтеров государственных
казенных учреждений Рязанской области,
подведомственных представительству
Правительству Рязанской области

**КОЭФФИЦИЕНТ
КРАТНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
И ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ,
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**Государственное казенное учреждение Рязанской области,
обеспечивающее представительскую деятельность**

Коэффициент кратности оплаты труда руководителя учреждения	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения
1	2	3
4,8	3,6	2,8