



Государственная регистрация:

дата: 27.02.2023 № 146

## ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПРАВИТЕЛЬСТВА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 февраля 2023 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. Признать постановление представительства Правительства Рязанской области от 02.09.2022 г. № 1 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников и Положение об оплате труда руководителей, их заместителей и главный бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области подведомственных представительству Правительства Рязанской области» утратившим силу.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя руководителя (Кулакова А.В.).

Руководитель представительства  
Правительства Рязанской области

Ю.И. Иорданов

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

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных представительству Правительства Рязанской области (далее - учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и (или) минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением.

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 оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Примерный перечень должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Представительства Правительства Рязанской области.

### **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных 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 окладам (должностным 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 окладам (должностным окладам) не образует новые оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада работника на величину повышающего коэффициента.

2.4. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику исключительно 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.

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

2.6. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.7. Рекомендуемые размеры окладов (должностных 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 окладов  
и повышающих коэффициентов по занимаемой должности**

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.	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	

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

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

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	7800	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,20
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	10250	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,25
3 квалификационный уровень		0,35
4 квалификационный уровень		0,45

2.9. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 20 % ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.10. По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

### **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:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в 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 работах с вредными и (или) опасными 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 в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется 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 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

3.6. 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 по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. 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".

3.8. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному 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. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам

учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

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 окладу (должностному окладу).

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

4.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения могут быть предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:

- 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);
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия 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.

4.5. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы работников с учетом специфики учреждения.

4.6. 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.

4.7. Стимулирующая выплата за классность устанавливается на основании документов, подтверждающих категорию. Рекомендуемый размер выплат:

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

Классность водителя автомобиля устанавливается в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102.

4.8. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу) за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии, устанавливаемой водителям автомобилей, не более 30 процентов от 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.

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

4.10. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, по согласованию с профсоюзными органами (при их наличии) исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

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

Объем средств на выплаты стимулирующего характера государственного казенного учреждения, формируемый за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, должен составлять не более 30 процентов.

## **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. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами;

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет);

- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами.

Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

7.3. Фонд оплаты труда работников учреждений должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, исполнительных органов государственной власти Рязанской области, в ведении которых находятся учреждения.

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

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, исполнительного органа государственной власти Рязанской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, исполнительного органа государственной власти Рязанской области на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, исполнительного органа государственной власти Рязанской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится исполнительным органом государственной власти Рязанской области до руководителя

подведомственного учреждения.

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

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

**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, регулиющими 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.

**2. Порядок и условия оплаты труда руководящего состава учреждения**

2.1. Заработная плата руководящего состава учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, 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 оклада (должностного оклада) работников учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением к настоящему Положению.

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

2.5. Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается ниже оклада (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 следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент за стаж работы.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается руководящему составу учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за стаж работы руководителям учреждений составляют:

- 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.

2.9. 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 окладам (должностным окладам).

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются:

руководителю учреждения – представительством Правительства Рязанской области;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

2.10. Руководящему составу учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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 руководителя учреждения определяется в пределах централизованных бюджетных ассигнований и составляет до пяти процентов доведенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения включительно.

Конкретные размеры премиального фонда руководящего состава учреждения утверждаются ежегодно:

- по руководителю учреждения - приказом представительства Правительства Рязанской области;

- по заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказом руководителя соответствующего учреждения.

3.2. При определении размера премиального фонда руководящего состава учреждения учитываются установленный размер оклада (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.

3.3. 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.

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

#### **4. Условия премирования руководителя учреждения**

4.1. Выплата 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 одного оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

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

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения представительством Правительства Рязанской области при условии выполнения показателей, утвержденных приказом представительства Правительства Рязанской области.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом количественных и качественных критериев и показателей работы, утверждаемых приказом учреждения.

Оценка выполнения показателей для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется в порядке, определяемом руководителем учреждения.

4.3. 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.

4.4. 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 приказом представительства Правительства Рязанской области.

4.5. 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.

4.6. 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).

4.7. Выплата премии за соответствующий период руководителю учреждения производится на основании приказа представительства Правительства Рязанской области.

4.8. Выплата премии производится за фактически отработанное время.

4.9. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

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

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

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

- 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;

- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

4.10. В качестве показателя эффективности работы в обязательном порядке устанавливается:

- для руководителей казенных учреждений - выполнение квоты по приему на работу инвалидов;

- для руководителей учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных

законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные органы государственной власти Рязанской области, а также обеспечивающих деятельность исполнительных органов государственной власти Рязанской области (административно - хозяйственное, информационнотехническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность) - не превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений и расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, исполнительных органов государственной власти Рязанской области, в ведении которых находятся учреждения.

- рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Рязанской области.

### **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

Оценка эффективности работы руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, созданной при представительстве Правительства Рязанской области.

## **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 устанавливается в размере 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 представительства 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**

Группа по оплате труда	Коэффициент кратности	Штатная численность сотрудников (человек)*	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	5
1	4,8	31 - 50	4,5	3,5
2	4,6	до 30	4,0	3,2