

Государственная регистрация:

дата: 28.06.2023 № 500



КОМИТЕТ ПО ИНФОРМАЦИИ И МАССОВЫМ КОММУНИКАЦИЯМ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 27 июня 2023 № 3

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области, подведомственных комитету по информации и массовым коммуникациям Рязанской области

В соответствии с Законом Рязанской области от 15.10.2012 № 79-ОЗ «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда на территории Рязанской области» и постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» комитет по информации и массовым коммуникациям Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области, подведомственных комитету по информации и массовым коммуникациям Рязанской области согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Председатель

О.Б. Чуляева

Приложение
к постановлению комитета
по информации
и массовым коммуникациям
Рязанской области

от 27 июня 2023 № 3

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных автономных учреждений
Рязанской области, подведомственных комитету по информации
и массовым коммуникациям Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области, подведомственных комитету по информации и массовым коммуникациям Рязанской области (далее - примерное положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда.

1.2. Месyчная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.3. Оплата труда работников 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 раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад) с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие выплаты.

Решение об индексации заработной платы принимается Правительством Рязанской области.

1.6. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Примерным положением.

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

1.8. Примерные перечни должностей работников подведомственных учреждений, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала и основного персонала устанавливаются приказом комитета по информации и массовым коммуникациям Рязанской области (далее - комитет).

К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждений включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений печатных средств массовой информации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации». Рекомендуемые размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	5000-00	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	5500-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,20
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,20
4 квалификационный уровень		0,22
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	7000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15

3 квалификационный уровень		0,20
----------------------------	--	------

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Рекомендуемые размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа работников культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6875-00	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7000-00	

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,10
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5800-00	
1 квалификационный уровень		

2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,18
4 квалификационный уровень		0,20
5 квалификационный уровень		0,22
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6200-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,18
3 квалификационный уровень		0,20
4 квалификационный уровень		0,22
5 квалификационный уровень		0,25
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	7000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,23
3 квалификационный уровень		0,25

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений телевидения (радиовещания), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников телевидения (радиовещания)». Рекомендуемые размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня»	5500-00	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»	6000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15

3 квалификационный уровень		0,18
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»	6500-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,18
3 квалификационный уровень		0,20
4 квалификационный уровень		0,22
5 квалификационный уровень		0,25
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»	7500-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,23
3 квалификационный уровень		0,25

2.2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиям рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Рекомендуемые размеры окладов:

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ)	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	4600	
1 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	4800	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,18

2.3. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие

коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

2.7. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,05;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,2;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,3.

2.8. Работникам учреждений могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.9. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (филиалов) учреждения устанавливаются на 20% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений (филиалов) учреждения.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, включая размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, разработанными и утвержденными учреждением.

На выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не более 30% фонда оплаты труда.

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

При установлении выплат стимулирующего характера руководитель учреждения обеспечивает:

- разработку и утверждение показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (с учетом мнения созданной в учреждении комиссии с участием представительного органа работников).

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения.

3.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться 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 коэффициентов.

3.5. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу):

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

3.6. 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, утверждаемых приказом руководителя. Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 процентов оклада (должностного оклада).

3.7. Премиальные выплаты могут быть установлены по итогам работы за период (месяц, квартал, год) с учетом личного вклада работника учреждения в осуществление основных задач и функций учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности, утверждаемых приказом руководителя. Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

В приказе руководителя учреждения, в котором указываются вид и объем работы, сроки исполнения, группа, состоящая из исполнителей (работников) особо важного и сложного задания и руководителя данной группы, указываются объем средств, направляемых на премирование, и примерное распределение размера премий между работниками.

Конкретный размер премии работникам устанавливается по итогам выполнения особо важной и срочной работы с учетом фактического трудового вклада.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение 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).

4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области) к окладам (должностным окладам) работников учреждений без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждений за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной части оклада сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Размер выплат работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются нормативными правовыми актами комитета.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь, а также могут осуществляться поощрительные выплаты разового характера:

- материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака), на погребение, в связи с болезнью, при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

- единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет).

6.2. Размеры и условия осуществления указанных выплат определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором с учетом финансовых возможностей учреждения.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

VII. Заключительные положения

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

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, предусмотренные единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, формируется и расходуется таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, комитета.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором пункта 7.2 настоящего Примерного положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием 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, комитета 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, комитета 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, комитета 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 комитета, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится комитетом до руководителя учреждения, указанного в абзаце втором пункта 7.2 настоящего Примерного положения.

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, комитета и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится комитетом до руководителя учреждения, указанного в абзаце втором пункта 7.2 настоящего Примерного положения, в течение трех рабочих дней со дня изменения.

7.3 Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда работников учреждения.
