



## **ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 22 января 2018 г. № 19  
Калининград

**О внесении изменений  
в постановление Правительства Калининградской области  
от 19 июня 2015 года № 350 и признании утратившим силу  
постановления Правительства Калининградской области  
от 23 декабря 2016 года № 608**

В соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол № 11, Правительство Калининградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Калининградской области от 19 июня 2015 года № 350 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Калининградской области» изменения согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Калининградской области от 23 декабря 2016 года № 608 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Калининградской области от 19 июня 2015 года № 350».

3. Постановление вступает в силу со дня подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года, и подлежит официальному опубликованию.

Губернатор  
Калининградской области



А.А. Алиханов

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к постановлению Правительства  
Калининградской области  
от 22 января 2018 г. № 19

**ИЗМЕНЕНИЯ,**  
**которые вносятся в постановление Правительства Калининградской**  
**области от 19 июня 2015 года № 350**

1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации, утвержденное указанным постановлением, изложить в следующей редакции:

**«П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников государственных казенных**  
**учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной**  
**подчиненности Правительству Калининградской области, по виду**  
**экономической деятельности «Деятельность органов государственной**  
**власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей),**  
**кроме судебной власти, представительств исполнительных органов**  
**власти субъектов Российской Федерации при**  
**Президенте Российской Федерации»**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» (далее – учреждения) (код 84.11.21 по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности) разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» и приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 22 сентября 2017 года № 556 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти

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

2. Настоящее положение носит обязательный характер.

3. Оформление трудовых отношений с работниками учреждений осуществляется с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

4. Заработная плата работников учреждений включает:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

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

7. Заработная плата работников учреждений выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на очередной финансовый год на фонд оплаты труда учреждения.

## **Раздел II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

### **Глава 1. Основные условия оплаты труда**

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются трудовым договором, локальным нормативным актом учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, и представлены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Общепрофессиональные должности служащих первого квалификационного уровня	12 168,00
2	Общепрофессиональные должности служащих второго квалификационного уровня	14 560,00
3	Общепрофессиональные должности служащих третьего квалификационного уровня	16 744,00
4	Общепрофессиональные должности служащих четвертого квалификационного уровня	17 992,00

9. Размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, и представлены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого квалификационного уровня	8 840,00
2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго квалификационного уровня	10 400,00

10. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 2 настоящего положения.

11. Работникам учреждений выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

12. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

13. Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, направляются государственными казенными учреждениями Калининградской области на выплаты стимулирующего характера.

## Глава 2. Компенсационные выплаты

14. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

15. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

16. Конкретный размер выплат определяется в трудовом договоре.

17. Виды компенсационных выплат устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством социальной политики Калининградской области:

1) повышенная оплата труда работников, занятых на работах с опасными условиями труда;

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) повышенная плата за работу в ночное время;

6) повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) оплата сверхурочной работы;

8) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами.

18. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, - с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителем учреждения должны быть приняты меры по проведению специальной оценки условий труда работников с опасными условиями труда с целью уточнения наличия отклонений уровней вредных производственных факторов от установленных нормативов и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также сокращения рабочих мест, которые не соответствуют требованиям охраны труда.

19. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в том числе работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения обязан принять меры по созданию безопасных условий и охране труда, если по итогам результатов специальной оценки условий труда или заключения государственной экспертизы условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

20. За совмещение профессий (должностей) работнику учреждения может быть установлена доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. Доплата за расширение зон обслуживания может быть установлена работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты

и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, может быть установлена работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 до 06:00.

24. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

25. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

26. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

27. Доплата работникам учреждения за привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя учреждения производится в следующих размерах:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе в течение полного дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного 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 должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

28. Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

29. По желанию работника, работающего 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.

30. Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы осуществляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

31. Процентная надбавка в должностному окладу работников, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, оплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

### **Глава 3. Стимулирующие выплаты**

33. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509, работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

34. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению эффективности деятельности работников учреждения, созданной в учреждении (далее – комиссия).

Положение о комиссии и состав комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

35. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).



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

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется работникам учреждений с учетом критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы, представленных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда работников учреждения	Предельное количество баллов
1	2	3	4
1	Работа в интенсивном режиме при выполнении отдельных поручений руководителя и иных незапланированных работ	Выполнение заданий и поручений непосредственного руководителя с использованием дополнительных знаний для обеспечения непрерывности процесса деятельности. Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение - 50; за частичное выполнение - 15; за невыполнение - 0
2	Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	Самостоятельное календарное планирование своих рабочих задач, своевременное их выполнение	За полное выполнение - 40; за частичное выполнение - 15; за невыполнение - 0
3	Инициатива и творчество, проявленные работниками при выполнении своих обязанностей; разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов; проведение мероприятий по улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	Наличие фактов внедрения новых методов, способов и форм работы, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов	За полное выполнение - 20; за невыполнение - 0

1	2	3	4
4	Профессиональное совершенствование и развитие, постоянное отслеживание изменений в нормативно-правовом регулировании и правоприменительной практике	Самосовершенствование, изучение нормативных документов и методических рекомендаций	За полное выполнение - 20; за невыполнение - 0
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Наличие проведенных мероприятий	За полное выполнение - 20; за невыполнение - 0

38. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить качество работы, представленных в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки качества труда	Предельное количество баллов
1	2	3	4
1	Качество подготовки всех видов документации, предоставляемой внешним пользователям, отчетности и информации по отдельным запросам	Качественная подготовка документов, соблюдение сроков. Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение - 30; за частичное выполнение - 10; за невыполнение - 0
2	Качество работы с внутренними документами в соответствии с нормативными актами и иными регламентирующими документами	Качественная подготовка документов, соблюдение сроков. Обеспечение порядка работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение - 30; за частичное выполнение - 10; за невыполнение - 0

1	2	3	4
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за месяц, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	За полное выполнение - 20; за частичное выполнение – 10; за невыполнение - 0
4	Соблюдение профессиональной этики	Корректность, терпимость, уважение к коллегам и партнерам, соблюдение конфиденциальности информации и делового стиля одежды	За полное выполнение - 20; за частичное выполнение – 15; за невыполнение - 0

39. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от стажа работы в данном учреждении, но не ниже рекомендуемых размеров выплаты, приведенных в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Стаж работы в учреждении	Размер выплаты, %
1	От 1 до 5 лет	15
2	От 5 до 10 лет	20
3	От 10 до 15 лет	25
4	Свыше 15 лет	30

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

- 1) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

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

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

4) достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

5) качественная подготовка и сдача отчетности;

6) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

42. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

43. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного приказом руководителя учреждения. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения.

44. Работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности.

45. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада по занимаемой должности работника на повышающий коэффициент.

46. Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен в целях:

1) выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области;

2) недопущения снижения уровня средней заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера) работнику учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

47. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

48. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

49. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

51. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и к должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

52. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням представлены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	Первая	Первый	0,10
		Второй	0,15
2	Вторая	Первый	0,15
		Второй	0,16
		Третий	0,17
		Четвертый	0,18
		Пятый	0,20
3	Третья	Первый	0,15
		Второй	0,16
		Третий	0,17
		Четвертый	0,18
		Пятый	0,20
4	Четвертая	Первый	0,16
		Второй	0,18
5	Руководители структурных подразделений	Первый	0,18
		Второй	0,19
		Третий	0,20

53. Лицам, отработавшим неполный рабочий период (за месяц, квартал, год), выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время.

54. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на очередной финансовый год на фонд оплаты труда учреждения.

### **Раздел III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ПЕРВОГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

55. Заработная плата руководителя учреждения, его первого заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

56. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с Правительством Калининградской области.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от факторов сложности его труда, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимости учреждения.

57. Размеры должностных окладов первого заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и определяются трудовым договором.

58. С учетом условий труда руководителю учреждения, его первому заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 2 настоящего положения.

59. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, первого заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, первого заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается кратным 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, первого заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, первого заместителя руководителя, 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 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

60. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии со следующими целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения:

- 1) обеспечение эффективной финансовой, административно-хозяйственной и иной деятельности учреждения;
- 2) обеспечение своевременного и качественного выполнения всех обязательств учреждения;

3) обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

5) оптимизация деятельности учреждения.

61. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя с Правительством Калининградской области.

62. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом критериев оценки достижения результатов, представленных в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1	2	3	4
1	Обеспечение выполнения заданий и поручений Губернатора Калининградской области, первого заместителя Председателя Правительства Калининградской области – Руководителя аппарата Правительства Калининградской области	Задания и поручения выполнены без замечаний, в отчетном периоде	Без замечаний – 50 1 замечание – 15 более 1 замечания - 0
2	Осуществление организационных мероприятий в рамках уставной деятельности	Мероприятия в рамках уставной деятельности осуществлены без замечаний, в отчетном периоде	Без замечаний – 50 1 замечание – 15 более 1 замечания - 0
3	Эффективность расходования денежных средств	Отсутствие просроченной задолженности	Без замечаний – 10 В случае наличия задолженности - 0
		Отсутствие задолженности по заработной плате	Без замечаний – 10 В случае наличия

1	2	3	4
			задолженности - 0
		Отсутствие нарушений, зафиксированных налоговыми органами, органами финансового контроля, надзорными органами и главным распорядителем средств	Без замечаний – 30 В случае наличия нарушений - 0
4	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков и порядков представления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, ответов на запросы	Без замечаний – 10 В случае несоблюдения сроков и порядков - 0
		Своевременная уплата в полном объеме всех установленных законодательством налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов	Без замечаний – 10 В случае наличия нарушений, пеней, штрафов - 0
		Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к результатам деятельности	Без замечаний – 20 В случае наличия жалоб, претензий - 0
		Размещение актуальной информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Без замечаний – 10 В случае несоблюдения сроков и порядков - 0

63. Размер выплаты стимулирующего характера к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения по результатам работы ежемесячно на основании приказа Руководителя аппарата Правительства Калининградской области.



64. Первому заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

65. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты устанавливаются первому заместителю руководителя, главному бухгалтеру локальным нормативным актом учреждения.

66. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом III настоящего положения, выплачиваются руководителю учреждения по решению Руководителя аппарата Правительства Калининградской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

#### **Раздел IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

67. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

68. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью сотрудника с приложением соответствующих подтверждающих документов (справка о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.).

69. Размер материальной помощи, выплачиваемой работникам учреждения, составляет три должностных оклада в год.

70. Материальная помощь вновь назначаемым работникам учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

71. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на очередной финансовый год на фонд оплаты труда учреждения.

72. Фонд оплаты труда работников учреждения утверждает Руководитель аппарата Правительства Калининградской области.»

2. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации», установленный указанным постановлением, изложить в следующей редакции:

**«П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации»**

**Административно-управленческий персонал**

1. Руководитель.
2. Первый заместитель руководителя.
3. Главный бухгалтер.

**Вспомогательный персонал**

1. Водитель автомобиля.».
-