



ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 апреля 2018 г. № 223
Калининград

**О внесении изменений
в постановление Правительства Калининградской области
от 17 ноября 2015 года № 636 и признании утратившим силу
постановления Правительства Калининградской области
от 28 марта 2017 года № 148**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 17 ноября 2015 года № 636 «Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области «Аппарат Общественной палаты Калининградской области», находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» изменения согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Калининградской области от 28 марта 2017 года № 148 «О внесении изменений в постановление Правительства Калининградской области от 17 ноября 2015 года № 636».

3. Постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор
Калининградской области



А.А. Алиханов

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Правительства
Калининградской области
от 19 апреля 2018 г. № 223

ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в постановление Правительства Калининградской
области от 17 ноября 2015 года № 636

1. В заголовке слова «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» заменить словами «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера».

2. В преамбуле слова «на 2015 год», «от 24 декабря 2014 года» заменить соответственно словами «на 2018 год», «от 22 декабря 2017 года».

3. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области «Аппарат Общественной палаты Калининградской области», находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», утвержденное указанным постановлением, изложить в следующей редакции:

«П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Калининградской области
«Аппарат Общественной палаты Калининградской области»,
находящегося в ведомственной подчиненности
Правительству Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Деятельность органов
государственного управления и местного самоуправления
по вопросам общего характера»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области «Аппарат Общественной палаты Калининградской области», находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (код 84.11 по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности),

принятому приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 года № 14-ст (далее – учреждение).

2. Настоящее положение носит обязательный характер.

3. Оформление трудовых отношений с работниками учреждения 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 учреждения включает:

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

5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Калининградской области.

6. Оплата труда работников учреждения, 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. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Глава 1. Основные условия оплаты труда

8. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности специалистов, устанавливаются трудовым договором, локальным нормативным актом учреждения на основе отнесения занимаемых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых 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	Общепромышленные должности служащих третьего квалификационного уровня	11 232,00
2	Общепромышленные должности служащих четвертого квалификационного уровня	19 760,00

9. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 2 настоящего положения.

10. Работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения.

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

12. Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, направляются государственным казенным учреждением Калининградской области на выплаты стимулирующего характера.

Глава 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

15. Конкретный размер выплат определяется в трудовом договоре.

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

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) оплата при выполнении работ различной квалификации;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в ночное время;
- 5) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) оплата сверхурочной работы.

17. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. За совмещение профессий (должностей) работнику учреждения может быть установлена доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

20. 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 приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. 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.

22. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

23. 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.

24. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, зависящее от установленной продолжительности рабочей недели.

25. Оплата работникам учреждения за привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится по приказу руководителя учреждения.

26. Размер повышения оплаты труда составляет:

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.

27. Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

28. 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.

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

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

Глава 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

31. 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.

32. 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.

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

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

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется работникам учреждения с учетом критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы, представленных в таблице 2.

Таблица 2

№ 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, не входящих в должностные обязанности, 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 - 30; за частичное выполнение – 15; за невыполнение - 0
2	Своевременное предоставление установленных форм отчетности и исполнение административных решений; предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов;	Самостоятельное календарное планирование своих рабочих задач, своевременное их выполнение	За полное выполнение - 20; за частичное выполнение – 10;

1	2	3	4
	ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач		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 - 10; за невыполнение - 0
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 - 10; за невыполнение - 0

36. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить качество работы, представленных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки качества труда	Предельное количество баллов
1	Качественное выполнение полного объема работ, определенных трудовым контрактом; оперативное выполнение разовых поручений прямого руководства; результативность выполнения своих функциональных обязанностей	Качественная подготовка документов, соблюдение сроков. Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение - 30; за частичное выполнение - 15; за невыполнение - 0

37. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от стажа работы в данном учреждении в соответствии с размерами выплат, приведенными в таблице 4.

Таблица 4

№ 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

38. В целях поощрения работников по итогам работы устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

39. При премировании по итогам работы 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 особо важных и срочных работ, мероприятий.

40. 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.

41. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного приказом руководителя учреждения. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения.

42. Работникам учреждения 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.

43. 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.

44. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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.

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

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

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

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

49. 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.

50. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням представлены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
1	Первая	Первый	0,10
		Второй	0,12
2	Вторая	Первый	0,10
		Второй	0,12

1	2	3	4
		Третий	0,13
		Четвертый	0,14
		Пятый	0,15
3	Третья	Первый	0,15
		Второй	0,16
		Третий	0,17
		Четвертый	0,18
		Пятый	0,20
4	Четвертая	Первый	0,15
		Второй	0,18
5	Руководители структурных подразделений	Первый	0,18
		Второй	0,19
		Третий	0,20

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

52. 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 УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

55. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются на 25 процентов, а главного бухгалтера - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и определяются трудовым договором.

56. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается кратным 4, заместителя руководителя, главного бухгалтера – кратным 3,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя

руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера). 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».

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

58. 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.

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

60. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество осуществляются руководителю учреждения с учетом критериев оценки достижения результатов, представленных в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки	Предельное количество баллов
1	2	3	4
1	Осуществление	Мероприятия в	Без замечаний – 30;

1	2	3	4
	организационных мероприятий в рамках уставной деятельности	рамках уставной деятельности осуществлены без замечаний, в отчетном периоде	1 замечание – 15; более 1 замечания - 0
2	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 задолженности – 0	
Отсутствие нарушений, зафиксированных налоговыми органами, органами финансового контроля, надзорными органами и главным распорядителем средств		Без замечаний – 10; в случае наличия нарушений - 0	
3	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		Без замечаний – 10;	

1	2	3	4
		установленных законодательством налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов	в случае наличия нарушений, пеней, штрафов - 0
		Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к результатам деятельности	Без замечаний – 10; 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

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

62. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с главой 3 настоящего положения.

63. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим положением.

Раздел IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

64. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

65. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, со смертью членов семьи с приложением соответствующих подтверждающих документов.

66. Размер материальной помощи, выплачиваемой работнику учреждения, составляет не более трех должностных окладов в год.

67. 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.

68. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет и в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения.

69. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливает Руководитель аппарата Правительства Калининградской области.»

4. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственного казенного учреждения Калининградской области «Аппарат Общественной палаты Калининградской области», находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», установленный указанным постановлением, изложить в следующей редакции:

« П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственного казенного учреждения Калининградской области «Аппарат Общественной палаты Калининградской области», находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера»

№ п/п	Наименование должности
1	Руководитель
2	Заместитель руководителя
3	Главный бухгалтер

».