

**ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

П Р И К А З

22 января 2018 г. № 34
г. Калининград

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по видам экономической деятельности: «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера»; «Деятельность агентства по подбору персонала»

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 4 Положения о системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, утвержденного постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Калининградской области от 30 сентября 2011 года № 737, от 09 сентября 2013 года № 670, от 25 марта 2015 года № 151, от 24 июля 2017 года № 383) **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по виду экономической деятельности: «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» согласно приложению № 1.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по виду экономической деятельности: «Деятельность агентства по подбору персонала» согласно приложению № 2.

3. Государственные казенные учреждения Калининградской области, подведомственные Министерству социальной политики Калининградской области руководствуются Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области по видам экономической деятельности, который носит обязательный характер.

4. Признать утратившими силу:

- приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 31 декабря 2015 года № 748 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области «Центр занятости населения Калининградской области»;

- приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 04.12.2014 года № 484 «Об утверждении Положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения Калининградской области «Центр социальной поддержки населения»;

- пункты 2, 3 приказа Министерства социальной политики Калининградской области от 29.12.2016 № 754 «О внесении изменений в отдельные нормативные акты министерства социальной политики Калининградской области»;

- приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 26.04.2016 № 243 «О внесении изменений в приказ Министерства социальной политики от 04.12.2014 года № 484 «Об утверждении Положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения Калининградской области «Центр социальной поддержки населения».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Настоящий приказ вступает в силу в течение 10 дней со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

Министр социальной политики
Калининградской области



А.В. Майстер

Приложение №1
к приказу Министерства социальной
политики Калининградской области
от 22 сентября 2018 года № 34

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Калининградской области, подведомственных Министерству социальной
политики Калининградской области, по виду экономической деятельности:
«Деятельность органов государственного управления и местного
самоуправления по вопросам общего характера»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (далее – Учреждения), разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области (в редакции постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 № 737, от 09.09.2013 № 670, от 25.03.2015 № 151, от 24.07.2017 № 383), приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 4 сентября 2017 года № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях 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» (далее – Положение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам работников Учреждений;
- наименование, условия осуществления и размеры видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Месячная заработная плата работников Учреждений, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.3. 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 из должностей.

1.4. Штатные расписания Учреждений включают в себя все должности служащих (профессии рабочих), утверждаются руководителями Учреждений и согласовываются с Министерством по социальной политике Калининградской области.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждений.

1.6. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений не может превышать 40 процентов.

Основной персонал – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждений, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждений.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждений утвержден в Приложении № 1 данного Положения.

1.7. Заработная плата работников Учреждений, включающая в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к должностным окладам, компенсационные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, предельными размерами не ограничивается.

1.8. Заработная плата выплачивается в порядке, определенном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления на указанный в заявлении работника счет в кредитной организации. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: за первую половину месяца авансирование в размере не более 50% от оклада с учетом

повышающего коэффициента по квалификационному уровню и надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет за фактически отработанное время (выполненную работу), за вторую половину месяца окончательный расчет (с обязательной выдачей расчетного листа) путем перечисления на счет кредитной организации работников Учреждений. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Калининградской области, органов государственной власти Калининградской области, в том числе Министерства социальной политики Калининградской области и настоящим Положением.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- материальную помощь.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально - квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами:

- Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н):

Наименование	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	7 800
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	9 105
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	12 179
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	14 900

- Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2017 № 233н):

Наименование	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе)	9 673
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальной службой))	14 900

- Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н):

Наименование	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	7 800
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	8 784

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке работников и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням

ПКГ первого уровня	
1-й квалификационный уровень	0,10
2-й квалификационный уровень	0,12
4-й квалификационный уровень	0,19
ПКГ второго уровня	
1-й квалификационный уровень	0,15
2-й квалификационный уровень	0,15
3-й квалификационный уровень	0,17
4-й квалификационный уровень	0,18
5-й квалификационный уровень	0,20
ПКГ третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	0,15
2-й квалификационный уровень	0,16

3-й квалификационный уровень	0,17
4-й квалификационный уровень	0,18
5-й квалификационный уровень	0,20
ПКГ "Руководители структурных подразделений" (четвертого уровня)	
1-й квалификационный уровень	0,20

2.6. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует повышенный оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не применяется к должностным окладам директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, рабочего Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в целях:

- выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее - региональное соглашение). Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, установленной региональным соглашением, и фактически начисленной заработной платой работнику Учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);

- недопущение снижения уровня средней заработной платы (без учета премий) работнику Учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения системы оплаты труда, и заработной платой (без учета

премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику Учреждения после введения системы оплаты труда.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно в абсолютном размере в рублях.

2.10. Для работников, которым присвоена ученая степень кандидата, доктора, профессора... или присвоено почетное звание "Заслуженный...", "Народный...", указанное повышение может быть установлено в размере 0,20 к окладу (должностному окладу). Выплата назначается приказом директора на основании заявления работника и документов, подтверждающих присвоение звания.

2.11. Оклады заместителей начальников структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10 % ниже окладов соответствующих начальников.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора учреждения.

3.3. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утверждённым приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

- повышенная плата за работу в ночное время;

- повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание, а также за работу с шифрами.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента от оклада (должностного оклада), установленного для работников с нормальными условиями труда.

Руководителем Учреждения должны быть приняты меры по проведению специальной оценки условий труда работников с вредными и (или) 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.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются и не выплачиваются.

3.5. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей

149, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты;

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается 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 определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 537 «О

представлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»).

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Основанием для возникновения права на получение стимулирующих выплат является выполнение установленных показателей эффективности и результативности работы на основании положения о премировании, разработанного и утвержденного локальным нормативным актом руководителя учреждения.

4.3. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам в Учреждении принимает Комиссия по оценке показателей эффективности и результативности работы на основании протокола.

Положение о комиссии и состав Комиссии, формируемой из представителей администрации и работников Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

При увольнении работника до окончания расчётного периода стимулирующие

выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

4.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения на основании решения Комиссии, которое оформляется протоколом.

Максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.7. При начислении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений не учитываются выплаты компенсационного характера, а также повышающие коэффициенты к окладам и надбавки к окладам.

Рекомендуемые показатели и условия установления выплат стимулирующего характера

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждений с учетом критериев, устанавливаемых Учреждением:

- за напряженность работы, связанной со спецификой и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждений с учетом критериев оценки качества труда и показателей эффективности деятельности работников Учреждения, утверждаемых коллективным договором, трудовым договором, приказом Учреждения, в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

4.10. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждений в зависимости от общего стажа трудовой деятельности в отрасли (учреждениях социального обслуживания).

Размеры надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

При стаже работы в отрасли	Размер надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	15%
от 5 лет до 10 лет	20%
от 10 лет до 15 лет	25%
свыше 15 лет	30%

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах от должностного оклада.

4.11. Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, направляются Учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

4.12. В целях поощрения работников Учреждения по итогам работы выплачиваются премиальные выплаты, установленные в соответствии с Положением, утверждаемым локальным нормативным актом Учреждения:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, полугодие;
- премиальные выплаты по итогам работы за год (из экономии фонда оплаты труда).

4.13. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении Учреждения.

4.14. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

4.15. За несоблюдение сроков представления документов, допущенные ошибки при выполнении работ, размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал) может быть уменьшен на 5 процентов за каждый выявленный факт нарушения с учетом критериев оценки и показателей депремирования, такие как:

- невыполнения подразделением двух и более основных плановых показателей;

- поступивших обоснованных письменных жалоб на работника в данный период.

В случае совершения дисциплинарного проступка в течение квартала премиальные выплаты по итогам работы за данный квартал не производятся.

4.16. Ежемесячная премия не выплачивается за расчетный период:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, к которым в расчетном периоде применено дисциплинарное взыскание.

4.17. Премииальные выплаты по итогам работы Учреждения за год выплачиваются работникам единовременно с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за год, достижения качества и высоких результатов работы при обеспечении бесперебойной работы всех отделений Учреждения. Критерии премирования работников Учреждения по итогам работы за год:

- личный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения;
- качественное и эффективное выполнение работником в течение года своих должностных обязанностей.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным в течение года по инициативе работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

Премия по итогам за год выплачивается пропорционально отработанному времени при увольнении работников по статье 81 пунктов 1, 2, статьи 83 пунктов 1-3, 5-7, 10, 11 ТК РФ.

4.18. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.19. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- личный вклад в выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, профессионализм, инициативность) в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим);

- личный вклад при выполнении социально-значимых заданий и поручений, достижений высоких результатов в работе, продолжительную и безупречную работу, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;

- проведение работ связанных с благоустройством и безопасностью Учреждения;

- результаты опроса по удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставления социальных услуг;

- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в том периоде работы, за который начисляется премия.

Максимальным размером выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не ограничены.

4.20. При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения учитываются количественные и качественные показатели для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.21. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) отражаются условия осуществления выплат стимулирующего характера с учетом рекомендованных показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных Учреждений, определенных в Приложении № 2 настоящего Положения.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором, эффективным контрактом, заключаемым с Министерством социальной политики Калининградской области, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

5.3. Должностные оклады первого заместителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения, должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством социальной политики Калининградской области в кратности 4 в трудовом договоре (эффективном контракте), первого заместителя руководителя кратным 3,8, заместителей руководителя, главного бухгалтера кратным 3,7.

5.5. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей

директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, 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».

5.6. Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства социальной политики Калининградской области в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 30 октября 2017 года № 642.

5.7. Выплаты компенсационного характера директору, его заместителям, главному бухгалтеру производятся в соответствии с главой III настоящего Положения.

5.8. Для директора Учреждения стимулирующие надбавки, определяются приказом Министерства от 29 июня 2017 года № 381 «О порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства социальной политики Калининградской области» с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей.

5.9. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством в трудовом договоре (эффективном контракте) с директором Учреждения.

5.10. В качестве показателей эффективности работы директора Учреждения устанавливаются:

1) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);

2) увеличение в штате учреждения доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

3) оптимизация финансово-хозяйственной деятельности Учреждения и другие показатели.

5.11. Решение об оказании директору Учреждения материальной помощи в соответствии с главой VI Положения и ее конкретных размерах, включая материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада, принимает министр социальной политики Калининградской области на основании письменного заявления директора Учреждения.

5.12. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения могут выплачиваться:

- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения;

- материальная помощь в соответствии с главой VI Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся на основании утвержденных руководителем Учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, в соответствии с рекомендуемыми показателями и критериями, определенными в Приложении № 2 настоящего Положения.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Работникам Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов (должностного оклада) в год, в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск и по заявлению работника.

6.2. Дополнительно материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника и др.). В случае смерти работника может выплачиваться материальная помощь членам его семьи при предоставлении оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих отношение заявителя к членам семьи умершего работника.

6.3. Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам Учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время при условии неполучения материальной помощи до момента увольнения.

6.4. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждений за счет бюджетных средств, данная выплата не является выплатой социального характера.

Приложение №1
к приложению №1 приказа Министерства
социальной политики Калининградской области

от «22» января 2018 года № 34

**Перечень должностей
казенных учреждений Калининградской области, подведомственных
Министерству социальной политики Калининградской области, по виду
экономической деятельности «Деятельность органов государственного
управления и местного самоуправления по вопросам общего характера»**

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководители и заместители руководителей структурных подразделений и другие категории специалистов (с учетом специфики учреждения).

К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения:

- техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), архивариус, слесарь – сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей диспетчер), включая социально-бытовое обслуживание: уборщик служебных помещений, уборщик производственный помещений.

Министр социальной политики
Калининградской области



А.В. Майстер

Приложение № 2
к приложению №1 приказа
Министерства социальной
политики Калининградской области
от «22» сентября 2018 года № 37

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по видам экономической деятельности: «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера», «Деятельность агентства по подбору персонала» по стимулирующим выплатам за выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10 баллов
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов
3	Использование новых эффективных приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных приемов и методов труда, разработанных и внедренных в работу Учреждения, подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности Учреждения	6 баллов
	Соблюдение	Знание и соблюдение положений кодекса	8 баллов

4	положений кодекса профессиональной этики	профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
5	Выполнение работ, имеющих особое значение для эффективной работы учреждения	Высокая результативность и качество работы, выполнение непредвиденных и срочных работ, а также работ имеющих особое значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	7 баллов
6	Удовлетворенность граждан качеством при оказании государственных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц Наличие жалоб граждан на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	4 балла 0 баллов
7	Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы	Содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов Учреждения, обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, соблюдение установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности Наличие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства	10 баллов 0 баллов

Министр социальной политики
Калининградской области



А.В. Майстер

Приложение № 2
к приказу Министерства социальной
политики Калининградской области
от 22 января 2018 года № 34

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Калининградской области, подведомственных Министерству социальной
политики Калининградской области, по виду экономической деятельности:
«Деятельность агентства по подбору персонала»**

II. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность агентства по подбору персонала» (далее – Учреждения), разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области (в редакции Постановлений Правительства Калининградской области от 30.09.2011 № 737, от 09.09.2013 № 670, от 25.03.2015 № 151, от 24.07.2017 № 383), приказов Министерства социальной политики Калининградской области от 4 сентября 2017 года № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях 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» (далее – Положение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам работников Учреждений;
- наименование, условия осуществления и размеры видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Месячная заработная плата работников Учреждений, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.3. 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 из должностей.

1.4. Штатные расписания Учреждений включают в себя все должности служащих (профессии рабочих), утверждаются руководителями Учреждений и согласовываются с Министерством по социальной политике Калининградской области.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждений.

1.6. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений не может превышать 40 процентов.

Основной персонал – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждений, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждений.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждений утвержден в Приложении № 2 настоящего Положения.

1.7. Заработная плата работников Учреждений, включающая в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к должностным окладам, компенсационные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, предельными размерами не ограничивается.

1.8. Заработная плата выплачивается в порядке, определенном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления на указанный в заявлении работника счет в кредитной организации. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: за первую половину месяца авансирование в размере не более 50% от оклада с учетом повышающего коэффициента по квалификационному уровню за фактически отработанное время (выполненную работу), за вторую половину месяца

окончательный расчет (с обязательной выдачей расчетного листа) путем перечисления на счет кредитной организации работников Учреждений.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Калининградской области, органов государственной власти Калининградской области, в том числе Министерства социальной политики Калининградской области и настоящим Положением.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- материальную помощь.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально - квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами:

- Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н):

Наименование	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	7 800
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	9 105
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	12 179
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	14 900

- Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н):

Наименование	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	7 800
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	8 784

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке работников и уровню их квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням

ПКГ первого уровня	
1-й квалификационный уровень	0,10
2-й квалификационный уровень	0,12
4-й квалификационный уровень	0,19
ПКГ второго уровня	
1-й квалификационный уровень	0,13
2-й квалификационный уровень	0,15
3-й квалификационный уровень	0,17
4-й квалификационный уровень	0,18
5-й квалификационный уровень	0,19
ПКГ третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	0,15
2-й квалификационный уровень	0,16
3-й квалификационный уровень	0,17
4-й квалификационный уровень	0,18
5-й квалификационный уровень	0,19
ПКГ "Руководители структурных подразделений" (четвертого уровня)	
1-й квалификационный уровень	0,20

2.6. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует повышенный оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не применяется к должностным окладам директора учреждения, его заместителей.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, рабочего Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в целях:

- выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее - региональное соглашение). Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, установленной региональным соглашением, и фактически начисленной заработной платой работнику Учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);

- недопущение снижения уровня средней заработной платы (без учета премий) работнику Учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику Учреждения после введения системы оплаты труда.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно в абсолютном размере в рублях.

2.10. Для работников, которым присвоена ученая степень кандидата, доктора, профессора... или присвоено почетное звание "Заслуженный...", "Народный...", указанное повышение может быть установлено в размере 0,20 к окладу (должностному окладу). Выплата назначается приказом директора на основании заявления работника и документов, подтверждающих присвоение звания.

2.11. Оклады заместителей начальников структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10 % ниже окладов соответствующих начальников.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора учреждения.

3.3. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утверждённым приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- повышенная плата за работу в ночное время;
- повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание, а также за работу с шифрами.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента от оклада (должностного оклада), установленного для работников с нормальными условиями труда.

Руководителем Учреждения должны быть приняты меры по проведению специальной оценки условий труда работников с вредными и (или) 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.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются и не выплачиваются.

3.5. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты;

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который

она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается 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 определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 537 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04.09.2017 № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Основанием для возникновения права на получение стимулирующих выплат является выполнение установленных показателей эффективности и результативности работы на основании положения о премировании, разработанного и утвержденного локальным нормативным актом руководителя учреждения.

4.3. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам в Учреждении принимает Комиссия по оценке показателей эффективности и результативности работы на основании протокола.

Положение о комиссии и состав Комиссии, формируемой из представителей администрации и работников Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

При увольнении работника до окончания расчётного периода стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения Комиссии.

4.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения на основании решения Комиссии, которое оформляется протоколом.

Максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.7. При начислении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений не учитываются выплаты компенсационного характера, а также повышающие коэффициенты к окладам и надбавки к окладам.

Рекомендуемые показатели и условия установления выплат стимулирующего характера

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждений с учетом критериев, устанавливаемых Учреждением:

- за напряженность работы, связанной со спецификой и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения .

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждений с учетом критериев оценки качества труда и показателей эффективности деятельности работников Учреждения, утверждаемых коллективным договором, трудовым договором, приказом Учреждения, в

зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

4.10. Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, направляются Учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

4.11. В целях поощрения работников Учреждения по итогам работы выплачиваются премиальные выплаты, установленные в соответствии с Положением, утверждаемым локальным нормативным актом Учреждения:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, полугодие;
- премиальные выплаты по итогам работы за год (из экономии фонда оплаты труда).

4.12. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении Учреждения.

4.13. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

4.14. За несоблюдение сроков представления документов, допущенные ошибки при выполнении работ, размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал) может быть уменьшен на 5 процентов за каждый выявленный факт нарушения с учетом критериев оценки и показателей депремирования, такие как:

- невыполнения подразделением двух и более основных плановых показателей;
- поступивших обоснованных письменных жалоб на работника в данный период.

В случае совершения дисциплинарного проступка в течение квартала премиальные выплаты по итогам работы за данный квартал не производятся.

4.15. Ежемесячная премия не выплачивается в расчетном периоде:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, к которым в расчетном периоде применено дисциплинарное взыскание.

4.16. Премииальные выплаты по итогам работы Учреждения за год выплачиваются работникам одновременно с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за год, достижения качества и высоких результатов работы при обеспечении бесперебойной работы всех отделений Учреждения. Критерии премирования работников Учреждения по итогам работы за год:

- личный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения;
- качественное и эффективное выполнение работником в течение года своих должностных обязанностей.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным в течение года по инициативе работника (по собственному желанию) (ст.80 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

Премия по итогам за год выплачивается пропорционально отработанному времени при увольнении работников по статье 81 пунктов 1, 2, статьи 83 пунктов 1-3, 5-7, 10, 11 ТК РФ.

4.17. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.18. При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- личный вклад в выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, профессионализм, инициативность) в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим);

- личный вклад при выполнении социально-значимых заданий и поручений, достижений высоких результатов в работе, продолжительную и безупречную работу, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;

- проведение работ связанных с благоустройством и безопасностью Учреждения;

- результаты опроса по удовлетворенности граждан качеством и количеством предоставления социальных услуг;

- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в том периоде работы, за который начисляется премия.

Максимальным размером выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не ограничены.

4.19. При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения учитываются количественные и качественные показатели для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.20. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) отражаются условия осуществления выплат стимулирующего с учетом рекомендованных показателей и критериев эффективности деятельности работников государственных Учреждений, определенных в Приложении № 2 настоящего Положения.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором, эффективным контрактом, заключаемым с Министерством социальной политики Калининградской области, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения директора.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством в кратности 4 в трудовом договоре (эффективном контракте), заместителей руководителя кратным 3,7.

5.5. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора). 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».

5.6. Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства социальной политики Калининградской области в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 30 октября 2017 года № 642.

5.7. Выплаты компенсационного характера директору, его заместителям производятся в соответствии с главой III настоящего Положения.

5.8. Для директора Учреждения стимулирующие надбавки, определяются приказом Министерства от 29 июня 2017 года № 381 «О порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства социальной политики Калининградской области» с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей.

5.9. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом

результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством в трудовом договоре (эффективном контракте) с директором Учреждения.

5.10. В качестве показателей эффективности работы директора Учреждения устанавливаются:

1) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);

2) увеличение в штате учреждения доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

3) оптимизация финансово-хозяйственной деятельности Учреждения и другие показатели.

5.11. Решение об оказании директору Учреждения материальной помощи в соответствии с главой VI Положения и ее конкретных размерах, включая материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада, принимает министр социальной политики Калининградской области на основании письменного заявления директора Учреждения.

5.12. Заместителям директора Учреждения могут выплачиваться:

- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения;

- материальная помощь в соответствии с главой VI Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения производятся на основании утвержденных руководителем Учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, в соответствии с рекомендуемыми показателями и критериями, определенными в Приложении № 2

настоящего Положения.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Работникам Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов (должностного оклада) в год, в связи с уходов в очередной оплачиваемый отпуск и по заявлению работника.

6.2. Дополнительно материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением с приложением соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника и др.). В случае смерти работника может выплачиваться материальная помощь членам его семьи при предоставлении оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих отношение заявителя к членам семьи умершего работника.

6.3. Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам Учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время при условии неполучения материальной помощи до момента увольнения.

6.4. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждений за счет бюджетных средств, данная выплата не является выплатой социального характера.

Приложение № 1
к приложению № 2 приказа Министерства
социальной политики Калининградской области

от « 12 » марта 2018 года № 34

**Перечень должностей
казенных учреждений Калининградской области, подведомственных
Министерству социальной политики Калининградской области, по виду
экономической деятельности «Деятельность агентства по подбору персонала»**

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители и заместители руководителей структурных подразделений и другие категории специалистов (с учетом специфики учреждения).

К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения:

- техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (работчие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), архивариус, слесарь – сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей диспетчер), включая социально-бытовое обслуживание: уборщик служебных помещений, уборщик производственный помещений.

Министр социальной политики
Калининградской области



А.В. Майстер

Приложение № 2
к приложению № 2 приказа
Министерства социальной
политики Калининградской области
от «22» сентября 2018 года № 37

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, по видам экономической деятельности: «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера», «Деятельность агентства по подбору персонала» по стимулирующим выплатам за выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий и иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10 баллов
2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов
3	Использование новых эффективных приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных приемов и методов труда, разработанных и внедренных в работу Учреждения, подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности Учреждения	6 баллов
	Соблюдение	Знание и соблюдение положений кодекса	8 баллов

4	положений кодекса профессиональной этики	профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	
5	Выполнение работ, имеющих особое значение для эффективной работы учреждения	Высокая результативность и качество работы, выполнение непредвиденных и срочных работ, а также работ имеющих особое значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	7 баллов
6	Удовлетворенность граждан качеством при оказании государственных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц Наличие жалоб граждан на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	4 балла 0 баллов
7	Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы	Содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов Учреждения, обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, соблюдение установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности Наличие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства	10 баллов 0 баллов

Министр социальной политики
Калининградской области



А.В. Майстер