



**АГЕНТСТВО ПО АРХИТЕКТУРЕ,  
ГРАДОСТРОЕНИЮ И ПЕРСПЕКТИВНОМУ РАЗВИТИЮ  
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

01 марта 2018 г. № 72  
Калининград

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области, по виду деятельности в области архитектуры и градостроения, подведомственного Агентству по архитектуре, градостроению и перспективному развитию Калининградской области**

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», Приказом Министерства социальной политики и труда 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», на основании согласования Министерства социальной политики Калининградской области от 08.02.2018 № 1236/06, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области, по виду деятельности в области архитектуры и градостроения, подведомственного Агентству по архитектуре, градостроению и перспективному развитию Калининградской области, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу приказ Агентства от 15 января 2014 года № 03 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области, подведомственных Агентству по архитектуре, градостроению и перспективному развитию Калининградской области».

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня подписания и подлежит официальному опубликованию.

Руководитель (директор)

Н.В. Васюкова

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области, по виду деятельности в области архитектуры и градостроения, подведомственного Агентству по архитектуре, градостроению и перспективному развитию Калининградской области**

#### **Глава I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области, по виду деятельности в области архитектуры и градостроения подведомственного Агентству по архитектуре, градостроению и перспективному развитию Калининградской области (далее – Примерное положение, Агентство) 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 сентября 2011 года № 737, от 09 сентября 2013 года № 670, от 25 марта 2015 года № 151, от 24 июля 2017 года № 383), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области от 22.04.2017 года, Постановлением Правительства Российской Федерации от 02 декабря 2017 года № 1456, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калининградской области, с учетом Рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области, утвержденных приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 22 сентября 2017 года № 556.

2. Примерное положение применяется при определении условий оплаты труда работников государственного учреждения Калининградской области, подведомственного Агентству (далее – учреждение), при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

3. Должности служащих учреждения сформированы в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществлено по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Заработная плата работников учреждения включает: оклады (должностные оклады) по занимаемой должности, выплаты в соответствии с повышающими коэффициентами, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Примерным положением.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы по Калининградской области, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, которая с 01 января 2018 года составляет 11000 руб.

7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

8. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения, предусмотренных настоящим Примерным положением, осуществляется в пределах годового фонда оплаты труда, сформированного исходя из объема предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. При формировании фонда оплаты труда учреждение не имеет права допускать возникновения кредиторской задолженности по другим направлениям расходования средств областного бюджета, выделенных учреждению в виде субсидии.

10. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

11. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %. Перечень должностей указан в приложении к настоящему Примерному положению.

13. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в соответствии со структурой учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения. Штатное расписание согласовывается руководителем (директором) Агентства.

## Глава II. Условия оплаты труда работников учреждения

### 1. Основные условия оплаты труда

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) или квалификационным уровням соответствующей ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименования	Минимальный размер оклада (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	8000
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	8900
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	10400
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	12480

15. Минимальный должностной оклад, определенный в соответствии с настоящим Примерным положением, устанавливается работнику за выполнение им профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанную месячную норму рабочего времени без учета повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

16. На основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного финансирования может производиться корректировка минимальных окладов в сторону их повышения.

17. Положением об оплате труда работников учреждения может предусматриваться установление выплат по следующим повышающим коэффициентам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за звание или ученую степень.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера минимального

оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

18. Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

19. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Максимальный размер коэффициента по занимаемой должности составляет – до 0,2.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:

<b>ПКГ первого уровня</b>	
1 – й квалификационный уровень	до 0,1
2 – й квалификационный уровень	до 0,1
<b>ПКГ второго уровня</b>	
1 – й квалификационный уровень	до 0,13
2 – й квалификационный уровень	до 0,14
3 – й квалификационный уровень	до 0,15
4 – й квалификационный уровень	до 0,16
5 – й квалификационный уровень	до 0,17
<b>ПКГ третьего уровня</b>	
1 – й квалификационный уровень	до 0,15
2 – й квалификационный уровень	до 0,16
3 – й квалификационный уровень	до 0,17
4 – й квалификационный уровень	до 0,18
5 – й квалификационный уровень	до 0,19
<b>ПКГ четвертого уровня</b>	
1 – й квалификационный уровень	до 0,18
2 – й квалификационный уровень	до 0,19
3 – й квалификационный уровень	до 0,20

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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;

- недопущения 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.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

21. Повышающий коэффициент к окладу за звание или ученую степень устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за звание или ученую степень может быть принято руководителем учреждения в отношении работников, которым присвоена ученая степень кандидата, доктора, профессора... или присвоено почетное звание «Заслуженный...». Рекомендуемый коэффициент к окладу за звание или ученую степень - до 0,2.

22. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящей главы Примерного положения.

23. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящей главы Примерного положения.

## **2. Компенсационные выплаты**

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

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

26. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509, работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых 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, определенной трудовым договором, повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы, повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

27. При совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится выплата,

размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

28. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, приказом директора учреждения устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу. Размер указанной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в порядке, определяемом постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

### **3. Стимулирующие выплаты**

29. В целях поощрения работников учреждения за эффективность выполняемой работы, 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 могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению эффективности деятельности работников учреждения, созданной в учреждении, в пределах фонда оплаты труда учреждений, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в том числе:

- заместителю директора, главному бухгалтеру - непосредственно решением директора учреждения;
- начальнику отдела, иным сотрудникам, находящимся в непосредственном подчинении директора – по представлению заместителя директора учреждения;
- работникам отдела учреждения - по представлению начальника отдела.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения об оплате труда учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

31. При определении размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, 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.

32. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

33. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении производится всем работникам учреждения по решению комиссии, созданной в учреждении, дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

стаж работы	размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 3 до 8 лет	10%
свыше 8 до 13 лет	15%
свыше 13 до 18 лет	20%
свыше 18 до 23 лет	25%
свыше 23 лет	30%

34. При премировании по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

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

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

35. Лицам, отработавшим неполный рабочий месяц, стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

36. Работник учреждения может быть лишен стимулирующих выплат полностью, в связи с допущенным нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей, в соответствии с показателями депремирования, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.



37. Рекомендуемые минимальные показатели эффективности деятельности работников учреждения из числа основного персонала и критерии их оценки:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени в рамках реализации государственного задания Учреждению, при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Выполнение критерия 10 баллов Выполнение критерия с незначительными нарушениями 8 баллов Невыполнение критерия 0 баллов
		Выполнение иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	Выполнение критерия 10 баллов Выполнение критерия с незначительными нарушениями 8 баллов Невыполнение критерия 0 баллов
2	Знание норм федерального и регионального законодательства в области архитектуры и градостроения.	Выполнение работ в соответствии с нормами федерального и регионального законодательства в области архитектуры и градостроения.	Выполнение критерия 10 баллов Выполнение критерия с незначительными нарушениями 8 баллов Невыполнение критерия 0 баллов
3	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие официально зафиксированных замечаний.	Выполнение критерия 2 балла Выполнение критерия с незначительными нарушениями 1 балл Невыполнение критерия 0 баллов

38. В случае сокращения работника, премирование работника учреждения по итогам работы за год осуществляется за фактически отработанное время.

### Глава III. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

39. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, заключенным с руководителем Агентства.

40. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора учреждения в размере на 30% ниже должностного оклада директора.

41. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) директора учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру не применяются.

42. Компенсационные выплаты директору, его заместителю и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 2 главы II настоящего Примерного положения.

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается:

- руководителю учреждения кратным 4;
- заместителю руководителя, главному бухгалтеру кратным 3.

44. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении поставленных задач, директору учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премирование по итогам работы учреждения за месяц, квартал, год;
- единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

45. Решения о выплатах стимулирующего характера директору учреждения утверждаются приказом Агентства.

46. Премирование руководителя 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 руководителя учреждения, порядок и критерии стимулирующих выплат устанавливаются Агентством в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

47. Премия по итогам работы учреждения выплачивается директору учреждения в пределах фонда оплаты труда при условии:

- выполнения учреждением целей и функций, определенных уставом учреждения;
- своевременного и качественного выполнения указаний и поручений Работодателя, а также решений, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;
- качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;

- соблюдения финансовой дисциплины и целевого использования бюджетных средств, отсутствия нарушений, выявленных при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

48. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается директору учреждения при условии:

- участия учреждения в реализации государственных и ведомственных программ;
- организации и проведения ответственных мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения;
- качественного выполнения работ по заданию Агентства;
- внедрение новых методов и разработок в деятельность учреждения, использование современных информационных технологий.

49. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ может производиться директору учреждения из средств, полученных от иной приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников, а также экономии по фонду оплаты труда, формируемому за счет субсидии, выделяемой из областного бюджета, на основании решения учредителя.

50. При установлении показателей эффективности работы руководителя Учреждения учитываются:

- 1) выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- 2) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ (соблюдение стандартов качества оказания государственных услуг);
- 3) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;
- 4) оптимизация деятельности Учреждения и другие показатели.

Перечень показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются приказами Агентства.

51. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 3 главы II настоящего Положения.

#### **Глава IV. Другие вопросы оплаты труда**

52. Из фонда оплаты труда всем работникам учреждения оказывается материальная помощь социального характера к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 1 должностного оклада.

53. Кроме того, работнику учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь социального характера на основании подтверждающих документов в размере до 1-го должностного оклада в случае:

- смерти члена семьи работника (супруги, родители, дети);
- заболевания работника или члена его семьи (супруги, родители, дети);
- иных исключительных обстоятельств.

54. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника при наличии финансовых средств на эти цели.

Приложение  
к Примерному положению об оплате труда  
работников государственного бюджетного  
учреждения Калининградской области,  
по виду деятельности в области архитектуры  
и градостроения, подведомственного Агентству  
по архитектуре, градостроению и перспективному  
развитию Калининградской области

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, относимых к административно-управленческому и  
вспомогательному персоналу государственного бюджетного учреждения  
Калининградской области, по виду деятельности в области архитектуры и  
градостроения, подведомственного Агентству по архитектуре,  
градостроению и перспективному развитию Калининградской области**

#### **Административно-управленческий персонал:**

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Юрист.

#### **Вспомогательный персонал:**

-----