



МИНИСТЕРСТВО  
КОНКУРЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ  
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 20.04.2018 № 124.м

О реализации Закона Калужской области от 28.02.2014 № 542-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области»

В соответствии с Законом Калужской области от 28.02.2014 № 542-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области» (с изм., внесенными Законом Калужской области от 28.12.2017 № 288-ОЗ) ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить критерии установления размеров окладов заместителей руководителей государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области (Приложение № 1).

2. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Калужской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области (Приложение № 2).

3. Утвердить Порядок определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, условия установления надбавки за стаж работы в государственном учреждении руководителям, заместителям руководителей, работникам государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области (Приложение № 3).

4. Настоящий Приказ вступает в силу по истечении десяти дней после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 09.01.2018.

И.о. министра

С.А. Чериканов



Дата: 20.04.2018

Приложение №1  
к приказу министерства  
конкурентной политики  
Калужской области  
от 20.04.2018 № 124.м

**Критерии установления размеров окладов заместителей руководителей государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области**

1. Общие положения

1. Критерии установления размеров окладов заместителям руководителей государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области (далее - критерии установления размеров окладов), разработаны в целях реализации статьи 4 Закона Калужской области от 28.02.2014 № 542-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области» (с изм., внесенными Законом Калужской области от 28.12.2017 № 288-ОЗ) (далее – Закон) и устанавливаются критерии, в соответствии с которыми определяются размеры окладов заместителей руководителей государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области (далее - государственное учреждение).

2. Критерии установления размеров окладов

2.1. Оклад заместителей руководителей государственного учреждения определяется в размерах, установленных статьей 4 Закона, в зависимости от сложности организации и управления в соответствии с полномочиями по деятельности государственного учреждения с учетом следующего:

- количество заместителей руководителя и численность работников согласно организационной структуре государственного учреждения и штатному расписанию;

- количество структурных подразделений в государственном учреждении согласно организационной структуре государственного учреждения;

- перечень и характер вопросов деятельности учреждения, входящих в должностные обязанности заместителей руководителей (вопросы основной деятельности государственного учреждения и (или) вопросы, не относящиеся к основной деятельности государственного учреждения).

Конкретный размер окладов заместителей руководителей определяется

руководителем государственного учреждения.

2.2. Размеры окладов заместителей руководителей подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения и устанавливаются приказом государственного учреждения.

Приложение № 2  
к приказу министерства  
конкурентной политики  
Калужской области  
от 20.04.2018 № 124/кл

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера руководителям**  
**государственных учреждений Калужской области,**  
**в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет**  
**уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере**  
**закупок для обеспечения нужд Калужской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений Калужской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области, разработано в соответствии с пунктами 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4 раздела II «Выплаты стимулирующего характера» приложения 4 «Виды, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, работникам государственных учреждений» к Закону (далее – раздел II приложения 4 к Закону) и устанавливает:

- условия применения надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы, размер и порядок её выплаты руководителям государственных учреждений;
- размер, порядок премирования руководителей государственных учреждений;
- порядок и условия применения поощрительных выплат руководителям государственных учреждений.

2. Условия применения надбавки за сложность  
и напряженность выполняемой работы, размер и порядок её выплаты  
руководителям государственных учреждений

2.1. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается руководителям государственных учреждений на определенный срок, но не более одного года.

2.2. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям государственных учреждений устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, компетентности, опыта, профессионализма, оперативного принятия и реализации управленческих решений в размере, не превышающим 50 % оклада, определенного в соответствии со статьей 3 Закона.

2.3. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям государственных учреждений устанавливается ежегодно приказом уполномоченного органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области.

2.4. Выплата надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям государственных учреждений производится ежемесячно в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год государственному учреждению.

2.5. Установленный размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям государственных учреждений может быть снижен или отменен в случае применения в отношении руководителя государственного учреждения дисциплинарного взыскания. Основанием для снижения (отмены) размера надбавки является приказ уполномоченного органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области с указанием причин снижения (отмены) выплаты надбавки.

2.6. Изменение размера надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы руководителям государственных учреждений не является изменением существенных условий труда.

### 3. Размер, порядок премирования руководителей государственных учреждений

3.1. Премирование руководителей государственных учреждений производится по результатам их работы как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении в целях повышения их материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

3.2. Премирование руководителей государственных учреждений осуществляется в текущем финансовом году за качество и результативность выполняемых работ (далее - премии по результатам работы).

3.3. Выплата премии по результатам работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного государственному учреждению на текущий финансовый год, за фактически отработанное время в размере, определяемом приказом уполномоченного органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области по итогам работы за определенный отчетный период финансового года.

3.4. При наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников, руководителям государственных учреждений могут дополнительно выплачиваться единовременные (разовые) премии по результатам работы.

Конкретный размер единовременной (разовой) премии определяется приказом уполномоченного органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области.

3.5. При увольнении руководителя государственного учреждения (за исключением увольнения по пунктам 3, 5 - 7.1, 9 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем

отчетном периоде премирование по результатам работы начисляется за фактически отработанное время. При увольнении руководителя государственного учреждения до истечения отчетного периода по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 7.1, 9 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премирование не производится.

3.6. Премия по результатам работы руководителям государственных учреждений не осуществляется за соответствующий период в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя государственного учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде:

б) совершение прогула, появление руководителя государственного учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленные в установленном порядке:

в) нанесение руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба государственному учреждению, подтвержденного в установленном законодательством порядке:

г) наличие фактов нецелевого, незаконного расходования средств областного бюджета, недостач (потерь), выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, если данный работник исполнял обязанности руководителя государственного учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения:

д) наличие фактов нарушений требований действующего законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок органами, осуществляющими государственный надзор и (или) контроль, а также уполномоченным органом по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области за отчетный период или за предыдущие периоды, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя государственного учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

#### 4. Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителям государственных учреждений

4.1. Условием применения поощрительных выплат руководителям государственных учреждений является наступление события, являющегося основанием для ее назначения.

4.2. Поощрительные выплаты руководителям государственных учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год государственному учреждению, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении в размере, не превышающем 50 % оклада, определенного в соответствии со статьей 3 Закона.

4.3. Поощрительные выплаты руководителю государственного учреждения производятся на основании приказа уполномоченного органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области.

Приложение № 3  
к приказу министерства  
конкурентной политики  
Калужской области  
от 20.04.2018 № 124-м

**Порядок определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, условия установления надбавки за стаж работы в государственном учреждении руководителям, заместителям руководителей, работникам государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области**

1. Порядок определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, условия установления надбавки за стаж работы в государственном учреждении руководителям, заместителям руководителей, работникам государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет уполномоченный орган по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области, разработан в соответствии с пунктом 2.3.2 раздела II приложения 4 к Закону.

2. Надбавка за стаж работы устанавливается руководителям, заместителям руководителей, работникам государственных учреждений, в том числе работникам, занимающим штатные должности в государственных учреждениях в порядке совместительства (далее - работники), в процентах к окладу в размерах, определенных пунктом 2.3.2 раздела II приложения 4 к Закону.

3. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы (далее - стаж работы), исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях). Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются.

4. Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

5. В стаж работы включаются следующие периоды:

1) время работы в должности руководителя или специалиста в государственных и муниципальных учреждениях и на предприятиях;

2) время работы в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

3) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

4) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах государственной безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

5) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах.

6. Стаж работы заместителям руководителей, работникам государственного учреждения устанавливается приказом руководителя государственного учреждения по предложению комиссии по определению стажа работы, образованной в государственном учреждении. Состав и порядок работы указанной комиссии утверждаются приказом руководителя государственного учреждения.

7. Стаж работы руководителям государственного учреждения устанавливается приказом уполномоченного органа по регулированию контрактной системы в сфере закупок для обеспечения нужд Калужской области по предложению образованной в государственном учреждении комиссии по определению стажа работы.

8. Условием установления надбавки за стаж работы является выявляемое образованной в государственном учреждении комиссией по определению стажа работы наличие документов, предусмотренных пунктом 4 настоящего Порядка и подтверждающих необходимый для установления надбавки стаж работы в соответствии с Законом.

9. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, на основании документов, подтверждающих стаж работы, находящихся в государственном учреждении, или со дня представления в государственное учреждение необходимых документов, подтверждающих стаж работы.