



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО Регистрационный № <u>3767</u> от « <u>01</u> » <u>октября</u> 20 <u>26</u> г.
--

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

29.09.2026

№ 19

г. Киров

**Об утверждении примерного положения об оплате труда
работников подведомственного министерству финансов
Кировской области Кировского областного государственного
казенного учреждения «Центр по техническому
сопровождению государственных закупок»**

В соответствии с Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», во исполнение постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468):

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников подведомственного министерству финансов Кировской области Кировского областного государственного казенного учреждения «Центр по техническому сопровождению государственных закупок» (далее – примерное положение) согласно приложению № 1.

2. Утвердить примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Кировского областного государственного казенного учреждения «Центр по техническому сопровождению государственных закупок» согласно приложению № 2.

3. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Кировского областного государственного казенного учреждения «Центр по техническому сопровождению государственных закупок» в размере не более 40%.

4. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр финансов
Кировской области



Л.А. Маковеева

СОГЛАСОВАНО

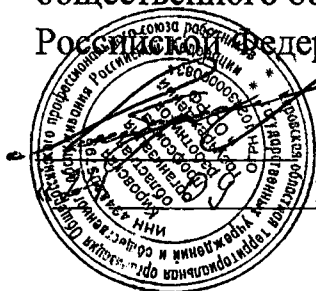
УТВЕРЖДЕНО

Председатель Кировской областной
организации профсоюза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания

Распоряжением министерства
финансов Кировской области

от 19.09.2026 № 19

Российской Федерации



Л.Г. Ямбарышев

2026 г.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Кировского областного
государственного казенного учреждения «Центр по техническому
сопровождению государственных закупок»

1. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников Кировского областного государственного казенного учреждения «Центр по техническому сопровождению государственных закупок» (далее – примерное положение, учреждение), подведомственного министерству финансов Кировской области (далее – министерство), разработано в соответствии с Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-30 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, установленных постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление № 154/468), а также критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением министерства труда и социального развития Российской Федерации от

21.08.1998 № 37;

профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н);

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением № 154/468;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением № 154/468;

настоящего примерного положения;

мнения представительного органа работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из порядка формирования фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемого правовым актом министра финансов Кировской области.

2.3. Конкретные размеры и условия выплаты окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованного министерством.

2.4. Месячная заработная плата работников (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2.5. Среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетного среднемесячного уровня

оплаты труда государственных гражданских служащих министерства финансов Кировской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента) на численность работников в соответствии с утвержденным штатным расписанием и делением полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства доводится до руководителя учреждения до начала очередного финансового года и при изменении объемов бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих министерства в текущем финансовом году.

2.6. Оклад (должностной оклад).

2.6.1. Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников учреждения определяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н.

2.6.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Рекомендуемые минимальные размеры оклада (должностного оклада) по профессиональным квалификационным группам должностей работников:

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня – 12199

рублей.

Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня – 19599 рублей.

2.6.3. Размеры окладов (должностных окладов) индексируются в соответствии с правовым актом Правительства Кировской области.

2.6.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов и выплат на конкретные периоды (за конкретный период), предусмотренные положением об оплате труда работников учреждения, принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

2.9. Выплаты компенсационного характера.

2.9.1. С учетом условий труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.9.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), применяются к минимальному

окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.9.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.9.4. При улучшении условий труда выплата компенсационного характера по результатам аттестации может быть уменьшена и отменена полностью.

Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.9.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.9.6. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9.7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

2.9.8. Размер выплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), устанавливается: не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) в соответствии с частью 3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Выплаты стимулирующего характера.

2.10.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера, установленных постановлением Правительства Кировской

области № 154/468:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

2.10.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности рекомендуется устанавливать работникам, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

Квалификационные уровни	Должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Общеотраслевые должности третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Документовед Экономист Программист Юрисконсульт Эксперт	-
2 квалификационный уровень	Документовед II категории Экономист II категории Программист II категории Юрисконсульт II категории Эксперт II категории	0,40
3 квалификационный уровень	Документовед I категории Экономист I категории Программист I категории Юрисконсульт I категории Эксперт I категории	0,50
4 квалификационный уровень	Ведущий программист	0,60

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении

иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.10.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам в следующих размерах в зависимости от их фактической нагрузки, в виде повышающего коэффициента к должностному окладу в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента за интенсивность и высокие результаты работы
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Документовед Экономист Программист Юрисконсульт Эксперт	0,7 – 1,6
2 квалификационный уровень	Документовед II категории Экономист II категории Юрисконсульт II категории Программист II категории Эксперт II категории	0,8 – 1,8
3 квалификационный уровень	Документовед I категории Экономист I категории Юрисконсульт I категории Программист I категории Эксперт I категории	1,0 – 1,9
4 квалификационный уровень	Ведущий программист	1,2 – 2,0
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	1,3 – 2,0

Повышающий коэффициент к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать по следующим должностям в пределах следующих размеров:

заместителю руководителя: 1,3 – 1,8;

заместителю начальника отдела: 1,3 – 1,9;

главному бухгалтеру: 0,8 – 1,7.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за интенсивность и высокие результаты работы к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по соответствующему уровню ПКГ и его размеру принимается руководителем учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения в отношении конкретного работника исходя из оценки совокупности деловых качеств работника, сложности выполняемой работы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10.4. Выплаты за стаж непрерывной работы рекомендуется устанавливать работникам в зависимости от количества лет, проработанных в исполнительных органах Кировской области, государственных (муниципальных) учреждениях или общего количества лет работы на должностях, по которым приобретенный опыт и знания являются необходимыми для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, в соответствии с порядком установления стажа непрерывной работы, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения и согласованным с министерством.

Выплата за стаж непрерывной работы может быть установлена в виде повышающего коэффициента к окладу.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 5 лет - 0,1;

от 5 лет до 10 лет - 0,15;

от 10 лет до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Решение об установлении стажа непрерывной работы принимается руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения по установлению стажа непрерывной работы персонально в отношении конкретного работника, с момента наступления права на эту выплату.

2.10.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал);
- единовременные выплаты.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании работников, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованного с министерством.

В положении о премировании работников в обязательном порядке указываются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

В положении о премировании работников учреждение вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

При определении размеров премиальных выплат рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение 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 задач и мероприятий.

Размер премиальных выплат, определенный в соответствии с положением о премировании работников, должен (может) снижаться в случаях:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям);
- нарушения правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу предприятия или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

2.10.5.1. Размер премии по итогам работы (за квартал) определяется в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер премии по итогам работы (за квартал) определяется с учетом выполнения показателей (условий) для премирования, разработанных учреждением, согласованных с министерством и позволяющих оценить результативность и качество работы.

Выплата премии по итогам работы (за квартал) руководителю и работникам учреждения без оценки эффективности их деятельности не допускается.

2.10.5.2. При наличии экономии фонда оплаты труда, с целью

поощрения работников могут производиться премиальные выплаты в виде единовременного поощрения:

- за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и срочных заданий;
- по итогам работы за год;
- в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет);
- в связи с государственными (ведомственными) праздниками и праздничными днями;
- за вклад в достижение результатов, повышающих показатели эффективности деятельности учреждения и министерства в целом;
- за образцовое качество выполняемых должностных обязанностей единовременно при награждении Почетной грамотой (Благодарностью, Благодарственным письмом) министерства, Губернатора Кировской области, Правительства Кировской области, Законодательного Собрания Кировской области, федерального органа исполнительной власти (территориального органа федерального органа исполнительной власти), исполнительной органа Кировской области, Почетной грамотой учреждения.

Размер единовременного поощрения устанавливается в соответствии с положением о премировании работников в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере, но не более чем 2 оклада (должностных оклада).

2.10.5.3. Решение о выплате премиальных выплат (премии по итогам работы (за квартал) или единовременного поощрения) руководителю учреждения принимается министерством и оформляется правовым актом министра финансов Кировской области.

Решение о выплате премиальных выплат (премии по итогам работы (за квартал) или единовременного поощрения) работникам (за исключением единовременного поощрения в связи с юбилеями или награждения

работников) принимается руководителем учреждения после согласования с министерством и оформляется приказом учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя, главного бухгалтера.

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

3.5. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера не устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовым актом министра финансов Кировской области за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда.

3.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

3.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 2.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 1,5.

3.9.1. Определение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.9.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения предоставляется ежегодно министерству до 1 марта.

3.10. Индексация заработной платы руководителя учреждения осуществляется в сроки, установленные для индексации заработной платы работников областных государственных учреждений в порядке,

установленном нормативным правовым актом Правительства Кировской области.

3.11. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

3.12. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается один раз в год, исходя из выполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения за предшествующий год, согласно приложению № 1 к настоящему примерному положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

3.13. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится с учетом сложности, напряженности и уровня ответственности руководителя, особого режима работы учреждения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается правовым актом министра финансов Кировской области в пределах следующих размеров: от 1,0 до 2,0.

За невыполнение целевых показателей снижение выплаты идет на размер весового коэффициента.

Оценка исполнения целевых показателей эффективности работы руководителя производится комиссией по оценке результатов и эффективности исполнения государственных функций министерства финансов Кировской области (далее – комиссия), созданной правовым актом министра финансов Кировской области, на основании

представленного учреждением в министерство отчета об исполнении целевых показателей эффективности работы учреждения, представленного не позднее 20 января.

3.14. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю учреждения в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной выплаты в соответствии с порядком установления стажа непрерывной работы учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения и согласованным с министерством.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю правовым актом министра финансов Кировской области на основании документов учреждения, предусмотренных порядком установления стажа непрерывной работы учреждения.

3.15. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных министерством, согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.

Учреждение ежеквартально представляет в министерство не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а в январе – не позднее 20 числа отчет об исполнении целевых показателей эффективности работы руководителя.

Оценка исполнения целевых показателей эффективности работы руководителя производится комиссией.

3.16. Решение о выплате премии по итогам работы руководителя за квартал и ее размере принимается министром финансов Кировской области на основании предложений комиссии.

3.17. Размер премии по итогам работы за квартал определяется в процентах к должностному окладу и составляет 75 процентов должностного оклада в квартал.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается за фактически

отработанное время в отчетном периоде.

3.18. В случае невыполнения целевых показателей эффективности работы учреждения для выплаты руководителю премии по итогам работы, установленных министерством, размер премии по итогам работы за квартал руководителю может быть снижен.

3.19. Решение о снижении размера премии по итогам работы за квартал принимается министром финансов Кировской области с указанием конкретных причин, в том числе по предложению комиссии. Все замечания, упущения и претензии к руководителю учреждения должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, докладная или служебная записка, акт или иной документ).

За невыполнение целевых показателей снижение выплаты идет на размер весового коэффициента.

Снижение размера премии руководителю осуществляется в соответствии с прилагаемой к настоящему Положению таблицей.

3.20. Премияльные выплаты руководителю учреждения в виде единовременного поощрения, указанного в пункте 2.10.5.2 настоящего Примерного положения, осуществляются по его заявлению, направленному в министерство, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения и подтверждающих документов.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно, после согласования с министерством, утверждается руководителем учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения, в том числе руководителя учреждения.

4.2. В пределах имеющихся средств из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам в исключительных случаях может оказываться материальная помощь.

Условия и порядок выплаты материальной помощи, ее размер

устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и согласованном с министерством.

В положении о об оплате труда работников учреждения в обязательном порядке указываются случаи, при наступлении которых может выплачиваться единовременная материальная помощь, перечень документов, подтверждающих наступление данных случаев, размеры выплаты материальной помощи (в том числе в зависимости от стажа работы в учреждении).

Единовременная материальная помощь может выплачивается в связи со смертью родителей, детей, супруга работника; несчастными случаями; стихийными бедствиями; пожарами; кражей имущества работника; рождением ребенка; оплатой медицинских услуг, оказанных в рамках специализированной медицинской помощи (в том числе высокотехнологичной медицинской помощи, медицинской эвакуации, паллиативной медицинской помощи) в стационарных условиях и в условиях дневного стационара.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере руководителю учреждения принимается правовым актом министра. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является письменное заявление руководителя учреждения, оформленное в соответствии с положением о об оплате труда работников учреждения с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника в порядке, предусмотренном положением об оплате труда работников учреждения.

Размер выплаты материальной помощи устанавливается в

индивидуальном порядке, но не более двух должностных окладов.

Приложение № 1

к примерному положению
об оплате труда работников
Кировского областного
государственного казенного
учреждения «Центр по
техническому
сопровождению государственных
закупок»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности работы учреждения**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки (единица измерения)	Весовой коэффициент
1	Подготовка информации по выявленным нарушениям, замечаниям при рассмотрении заявок на закупку заказчиков Кировской области на соответствие требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере закупок и Порядка взаимодействия заказчиков Кировской области с КОГКУ «Центр по техническому сопровождению государственных закупок» в сфере закупок товаров, работ, услуг, утвержденного Правительством Кировской области	не менее 1 письма в квартал	0,2
2	Соблюдение сроков подготовки замечаний при рассмотрении заявок на закупку, поступивших от заказчиков Кировской области, в случае их несоответствия требованиям Порядка взаимодействия заказчиков Кировской области с КОГКУ «Центр по техническому сопровождению государственных закупок» в сфере закупок товаров, работ, услуг, утвержденного	Отсутствие фактов нарушения сроков	0,2

	Правительством Кировской области, а также при выявлении нарушений действующего законодательства Российской Федерации в сфере закупок		
3	Соблюдение сроков подготовки документов об аукционах в электронной форме, конкурсных документов, извещений о проведении запроса котировок для заказчиков Кировской области	Отсутствие фактов нарушения сроков	0,2
4	Соблюдение сроков размещения в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок товаров, работ, услуг для заказчиков Кировской области в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации в сфере закупок	Отсутствие фактов нарушения сроков	0,2
5	Отклонение фактического исполнения соответствующей части кассового плана учреждения от его прогнозных показателей	Процент отклонения - не более 5%	0,1
6	Соблюдение учреждением порядка размещения в единой информационной системе в сфере закупок плана-графика закупок товаров, работ и услуг, отчетов об исполнении контракта и о результатах отдельного этапа его исполнения, а также соблюдение порядка ведения реестра контрактов	Отсутствие фактов нарушения сроков	0,1
	Интегральный показатель		1

Приложение № 2

к примерному положению
об оплате труда работников
Кировского областного
государственного казенного
учреждения «Центр по
техническому
сопровождению государственных
закупок»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности работы руководителя
для выплаты премии по итогам работы за квартал

№ п/п	Наименование критерия и целевого показателя эффективности работы	Форма отчетности о выполнении показателя и периодичность представления отчетности	Критерии оценки и количество баллов
Критерии основной деятельности			
1	Обеспечение реализации государственной функции по организации закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Отчет руководителя учреждения, ежеквартально	- Соблюдение сроков рассмотрения заявок на закупки (срок исчисляется со дня поступления заявки на закупку в уполномоченное учреждение до дня размещения извещения об осуществлении закупки): 14 рабочих дней - закупки работ по разработке проектной документации, строительству, реконструкции, капитальному ремонту объектов капитального строительства; 10 рабочих дней - прочие закупки¹.

			25 баллов. - Отсутствие обоснованных и частично обоснованных жалоб на действия единой комиссии уполномоченного учреждения. Допускается наличие таких жалоб в количестве не более 5 процентов от общего количества жалоб, поданных на действия единой комиссии уполномоченного учреждения². 15 баллов. - Подготовка и направление заказчикам методических писем (в количестве не менее одного в месяц) с разъяснениями по применению законодательства о контрактной системе в сфере закупок по вопросам, находящимся в компетенции уполномоченного учреждения. 10 баллов.
Критерии финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплины			
2.1	Соблюдение сроков и порядка предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений	Отчет руководителя учреждения, ежеквартально	Своевременность представления отчетности, отсутствие замечаний - 10 баллов

2.2	Своевременное и качественное выполнение учреждением поручений и указаний министерства финансов Кировской области	Отчет руководителя учреждения, ежеквартально	Отсутствие замечаний по срокам и качеству исполнения документов, поручений - 10 баллов
2.3	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения	Отчет руководителя учреждения, ежеквартально	Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не превышает 40% - 15 баллов
2.4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Отчет руководителя учреждения, ежеквартально	Отсутствие замечаний по срокам и качеству размещения информации - 2 балла
2.5	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отчет руководителя учреждения, ежеквартально	Отсутствие задолженности - 5 баллов
2.6	Отсутствие фактов нарушений законодательства Российской Федерации по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (в том числе по вопросам нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств)	Отчет руководителя учреждения, акты контрольных мероприятий, ежеквартальная	Отсутствие фактов нарушений - 3 балла

Критерий деятельности по работе с кадрами			
3.1	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	Отчет руководителя учреждения, ежеквартальная	Отсутствие фактов нарушений - 2 балла
3.2	Обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам учреждения	Отчет руководителя учреждения, ежеквартальная	Отсутствие фактов нарушений - 3 балла

¹ Сроки рассмотрения заявок рассчитываются в соответствии с Порядком взаимодействия заказчиков с Кировским областным государственным казенным учреждением «Центр по техническому сопровождению государственных закупок». Допускаются нарушения указанных сроков в случаях, когда такие нарушения вызваны техническими причинами, функционированием ЕИС, АИС «Веб-Торги».

² С учетом конкретных обстоятельств, выявленных в ходе рассмотрения жалоб, часть жалоб может быть признана обоснованными, однако в действиях единой комиссии не будут выявлены нарушения закона, в том числе в случаях, когда контролирующим органом было возбуждено производство по делу об административном правонарушении, однако впоследствии такое производство было прекращено при этом обоснованная жалоба учитывается как 1, частично обоснованная - 0,5.

Приложение № 3

к примерному положению
об оплате труда работников
Кировского областного
государственного казенного
учреждения «Центр по
техническому
сопровождению государственных
закупок»

ТАБЛИЦА
снижения размера премии руководителю учреждения
по итогам работы за квартал

Количество баллов	Размер премии за квартал в процентах от должностного оклада
100-90	75
89-80	50
79-70	25
69-60	5
менее 60	0

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН

распоряжением министерства
финансов Кировской области
от 29.09.2016 № 19

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
относящихся к административно-управленческому и
вспомогательному персоналу Кировского областного
государственного казенного учреждения «Центр по техническому
сопровождению государственных закупок»**

1. Директор.
 2. Заместитель директора.
 3. Начальник отдела.
 4. Главный бухгалтер.
 5. Документовед.
-