



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И АВТОМОБИЛЬНЫХ
ДОРОГ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от «18» февраля 2019 года № 2

Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство транспорта и автомобильных дорог Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области, согласно приложению № 1.

2. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области, согласно приложению № 2.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. министра

Д.В. Рубцов

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ ТРАНСПОРТА И АВТОМОБИЛЬНЫХ ДОРОГ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области (далее - примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области (далее - учреждения).

1.2. Оплата труда работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и предельными размерами не ограничивается.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; государственных гарантий по оплате труда и настоящего примерного положения.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

II. Основные условия оплаты труда

2.1 Примерное положение об оплате труда работников учреждений включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;
- персональный повышающий коэффициент.

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, приведены в приложении № 1 к примерному положению.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к примерному положению.

2.6. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) не образует новые оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на величину повышающего коэффициента.

2.8. Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.9. По должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и по профессиям рабочих, не включенным в настоящее примерное положение, решение по установлению должностного оклада (оклада) принимает руководитель учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размер и условия выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.5. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6. Размер выплаты за расширение зон обслуживания работнику и срок, на который она устанавливается, определяется локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. 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, определяются локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.9. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу (окладу) работников учреждения по соответствующим ПКГ без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов.

Размер выплат не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии (для водителей автомобилей);
- премии по итогам работы (за отчетный период);
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- надбавка за сложность и напряженность.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе разработанных учреждением критериев эффективности работы, позволяющих оценить результат и качество работы.

4.3. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты к должностному окладу (окладу) за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии, устанавливаемой водителям автомобилей - не более 30 процентов от оклада. Если по итогам отчетного периода имели место случаи аварийности и (или)

технической неисправности транспортных средств при их эксплуатации, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. При премировании по итогам работы (за отчетный период) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение высоких результатов в работе;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются за работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения в полном объеме, качественно и своевременно.

4.6. Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается в целях материального стимулирования труда квалифицированных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности. Основными критериями для установления надбавки являются:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных, неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- работу по нескольким направлениям;
- разъездной характер работы;
- опыт работы по специальности и занимаемой должности;
- оперативность при выполнении трудовых функций;
- ответственность исполнителя в выполнении работ и заданий;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проявление инициативы и творческого подхода к делу.

4.7. При формировании перечня выплат стимулирующего характера руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.8. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах

к должностному окладу, так и в абсолютном размере и максимальным размером не ограничен.

4.9. Объем средств на выплаты стимулирующего характера государственного казенного учреждения, формируемый за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, должен составлять не более 30 процентов.

V. Порядок и условия иных выплат

5.1. Работникам учреждения из фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь, а также осуществляться единовременные денежные выплаты к профессиональным праздникам, юбилейным датам, государственным праздничным датам (далее - Выплаты).

5.2. Размеры и условия Выплат определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором с учетом финансовых возможностей учреждения.

5.3. Решение об осуществлении Выплат работнику учреждения принимает руководитель учреждения. Решение об осуществлении материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

5.4. Выплаты могут выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, устанавливаемом постановлением министерства транспорта и автомобильных дорог Рязанской области.

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

7.3. Примерный перечень должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области, а также предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений (не более 40 процентов) устанавливаются по согласованию с центральным исполнительным органом государственной власти Рязанской области в сфере труда. Примерный перечень должностей приведен в приложении № 3 к примерному положению.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству транспорта
и автомобильных дорог Рязанской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО
ЗАНИМАЕМОЙ
ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуем ый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	9880	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,3
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,4
5 квалификационный уровень		0,45
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	16016	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,3
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,5
5 квалификационный уровень		0,6
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	20072	
1 квалификационный уровень		0,3
2 квалификационный уровень		0,4
3 квалификационный уровень		0,5

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству транспорта
и автомобильных дорог Рязанской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ЗАНИМАЕМОЙ
ДОЛЖНОСТИ
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	6240	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,15
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	10400	
1 квалификационный уровень		0,15
2 квалификационный уровень		0,20
3 квалификационный уровень		0,25
4 квалификационный уровень		0,35

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству транспорта
и автомобильных дорог Рязанской области

Рекомендуемый перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителю

1. Начальник технического отдела
2. Главный специалист технического отдела
3. Ведущий инженер технического отдела
4. Инженер 1-й категории технического отдела
5. Начальник отдела капитального строительства
6. Главный специалист отдела капитального строительства
7. Инженер по надзору за строительством 2-й категории отдела капитального строительства
8. Инженер-энергетик 2-й категории отдела капитального строительства
9. Ведущий инженер отдела капитального строительства
10. Инженер 2-й категории отдела капитального строительства
11. Инженер-лаборант 1-й категории отдела капитального строительства
12. Начальник отдела контроля качества
13. Главный эксперт дорожного хозяйства отдела контроля качества
14. Ведущий эксперт дорожного хозяйства отдела контроля качества
15. Инженер-энергетик 1-й категории отдела контроля качества
16. Инженер-энергетик 2-й категории отдела контроля качества

Рекомендуемый перечень

должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

I. Административно-управленческий персонал

1. Директор
2. Заместитель директора, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основной деятельности учреждения
3. Начальник отдела, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основной деятельности учреждения
4. Главный бухгалтер

II. Вспомогательный персонал

1. Главный специалист, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основной деятельности учреждения
2. Заместитель главного бухгалтера
3. Ведущий бухгалтер

4. Ведущий инженер
5. Инженер 1-й категории
6. Юрисконсульт 2-й категории юридического отдела
7. Ведущий специалист по закупкам
8. Ведущий экономист
9. Ведущий инженер-программист
10. Документовед 2-й категории
11. Водитель автомобиля

Приложение № 2
к Постановлению
министерства транспорта
и автомобильных дорог
Рязанской области
от « 18 » *rd* 20 19 г. № 7

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ
ТРАНСПОРТА И АВТОМОБИЛЬНЫХ ДОРОГ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области», иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (далее - руководящего состава) государственных казенных учреждений (далее - учреждения), подведомственных министерству транспорта и автомобильных дорог Рязанской области (далее - Министерство), в том числе: установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый:

с руководителем учреждения - Министерством и оформленный в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»,

с заместителями руководителя учреждения и главными бухгалтерами - руководителями соответствующих учреждений с учетом условий оплаты труда, установленных настоящим Положением.

1.4. Оплата труда руководящего состава государственных казенных учреждений осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению и поступающих в установленном порядке из областного бюджета.

1.5. Заработная плата руководящего состава учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 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.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений рассчитывается за календарный год.

1.8. Максимальная численность заместителей руководителя по каждому учреждению устанавливается в количестве, не превышающем 4 единицы, и определяется в соответствии со значениями показателей, в зависимости от группы по оплате труда, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Порядок и условия определения должностного оклада руководящего состава учреждения

2.1. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к среднему размеру должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается один раз в год не позднее 30 декабря в случае изменения среднего размера должностного оклада работников основного персонала учреждения и (или) группы по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.4. Документы, подтверждающие выполнение показателей отнесения учреждений к группам оплаты труда руководителя учреждения, сведения о фактическом уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников, представляются ежегодно в срок до 25 декабря руководителем учреждения в Министерство.

2.5. Сведения о среднем размере должностного оклада работников основного персонала учреждения представляются руководителем учреждения в Министерство ежегодно в срок до 25 декабря.

Средний размер должностного оклада работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы всех должностных окладов работников основного персонала учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием учреждения на 1 декабря ежегодно.

2.6. При создании нового учреждения, должностной оклад руководителя определяется в соответствии с пунктом 2.2 по плановым окладам работников основного персонала учреждения и штатной численности.

2.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера казенного учреждения устанавливается:

для заместителя руководителя - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

для главного бухгалтера учреждения - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.8. Должностной оклад заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений пересматривается один раз в год не позднее 30 декабря в случае изменения должностного оклада руководителя учреждения.

2.9. Размер должностного оклада руководящего состава устанавливается в рублях и при расчете подлежит округлению до целого рубля по правилам математики.

2.10. Решение об индексации размеров должностных окладов руководящего состава учреждения принимается Правительством Рязанской области.

3. Порядок и условия определения выплат компенсационного характера руководящего состава учреждения

3.1. Руководящему составу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, оплачивается в двойном размере.

Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлен другой день отдыха, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Выплаты компенсационного характера осуществляются:

- руководителю учреждения на основании приказа Министерства;
- заместителю руководителя, главному бухгалтеру на основании приказа руководителя учреждения.

4. Порядок и условия определения выплат стимулирующего характера руководящего состава учреждения

4.1. Руководящему составу учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премии за выполнение заданий особой важности и сложности;
- премии по итогам работы (за квартал, год);
- надбавка за сложность и напряженность.

4.2. Премии за выполнение заданий особой важности и сложности выплачиваются руководящему составу одновременно за выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий и поручений, отвечающих уставным задачам учреждения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Решение о премировании за выполнение заданий особой важности и сложности в отношении руководителя учреждения принимается Министерством, а по заместителям руководителя, главному бухгалтеру руководителем учреждения.

4.3. Премии по итогам работы (за квартал, год) руководящему составу учреждения выплачиваются по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период финансового года.

При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности и результативности деятельности по руководителю учреждения определяются Министерством.

Руководитель учреждения обязан ежеквартально, не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Министерство доклад о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, созданной при Министерстве (далее - Комиссия).

Выплата премии за соответствующий период руководителю учреждения производится на основании приказа Министерства.

При выполнении всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения размер премии руководителя учреждения равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

Выплаты премии за отчетный период осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового фонда премирования (в процентах)
I квартал	II квартал	25
II квартал	III квартал	25
III квартал	IV квартал	25
IV квартал	IV квартал	25

При расчете баллов за I квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения за I квартал.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за I квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
20 - 19 включительно	25
менее 19 - 15 включительно	20
менее 15 - 13 включительно	17
менее 13 - 8 включительно	15
менее 8	не премируется за I квартал отчетного финансового года

При расчете баллов за II квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за первое полугодие отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
40 - 37 включительно	25
менее 37 - 33 включительно	20
менее 33 - 30 включительно	17
менее 30 - 25 включительно	15

менее 25	не премируется за II квартал отчетного финансового года
----------	---

При расчете баллов за III квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за три квартала отчетного финансового года:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
60 - 56 включительно	25
менее 56 - 52 включительно	20
менее 52 - 49 включительно	17
менее 49 - 44 включительно	15
менее 44	не премируется за III квартал отчетного финансового года

При расчете баллов за IV квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности учреждения, и принимаются к расчету нарастающим итогом с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
100 - 99 включительно	25
менее 99 - 95 включительно	20
менее 95 - 91 включительно	17
менее 91 - 88 включительно	15
менее 88	не премируется за отчетный финансовый год

4.4. Премии по итогам работы (за квартал, год) заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых приказом учреждения.

Оценка эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности

осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, созданной при учреждении.

4.5. Размер премиального фонда руководящего состава казенного учреждения определяется в пределах централизованных бюджетных ассигнований и составляет до пяти процентов доведенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

4.6. При определении размера премиального фонда руководящего состава учреждения учитываются установленный размер оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, результаты деятельности учреждения в отчетном периоде, целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководящего состава учреждения в отчетном периоде, размер фонда оплаты труда учреждения, размер средней заработной платы работников учреждения за отчетный год.

4.7. Размер премиального фонда руководящего состава учреждения за отчетный период пересматривается при выявлении нарушений уставной деятельности учреждения, наложении на руководящий состав учреждения административных и дисциплинарных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников государственного казенного учреждения, неисполнением руководящим составом учреждения целевых показателей работы учреждения.

4.8. Конкретный процент средств на формирование премиального фонда руководящего состава учреждения определяется ежегодно:

- по руководителю учреждения - приказом Министерства;
- по заместителю руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения.

4.9. Выплата премии по итогам работы (за квартал, год) осуществляется с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.10. Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение соответственно на руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершение соответственно руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения прогула, появление соответственно руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения соответственно руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

г) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

4.11. Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы

устанавливается руководящему составу с учетом количественных и качественных показателей работы, утвержденных Министерством.

Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается руководящему составу на определенный срок, но не более года.

5. Порядок осуществления выплат социального характера руководящего состава учреждения

5.1. Руководящему составу учреждения за счет средств областного бюджета устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно:

- 1) материальная помощь к отпуску;
- 2) материальная помощь в связи с материальными затруднениями, связанными с необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, подтвержденными документально;
- 3) единовременная выплата к профессиональным праздникам,
- 4) единовременная выплата к государственным праздничным датам,
- 5) единовременная выплата в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет).

5.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 0,6 должностного оклада.

5.3. Материальная помощь в связи с материальными затруднениями, связанными с необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, подтвержденными документально, выплачивается в размере, не превышающем 0,4 должностного оклада один раз в год.

5.4. Единовременная выплата в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет) осуществляется в размере 0,4 должностного оклада.

5.5. Выплаты социального характера, указанные в подпунктах 1, 2, 5 пункта 5.1 настоящего Положения, осуществляются:

- руководителю учреждения по личному заявлению на основании приказа Министерства;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру по личному заявлению на основании приказа руководителя учреждения.

5.6. Выплаты социального характера, указанные в подпунктах 3, 4 пункта 5.1 настоящего Положения, осуществляются:

- руководителю учреждения на основании приказа Министерства;
- заместителю руководителя, главному бухгалтеру на основании приказа руководителя учреждения.

5.7. Выплаты социального характера могут выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров
государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству
транспорта и автомобильных
дорог Рязанской области

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Тип учреждения	Пределный уровень руководителя	Пределный уровень заместителей руководителя, главного бухгалтера
Государственные казенные учреждения	3	2

Приложение № 2
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров
государственных казенных
учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству
транспорта и автомобильных
дорог Рязанской области

МАКСИМАЛЬНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, КОЭФФИЦИЕНТ
КРАТНОСТИ ПО ГРУППАМ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Штатная численность, единиц	Коэффициент кратности по группам по оплате труда руководителей учреждений	Максимальная численность заместителей руководителя
Государственные казенные учреждения			
I	до 70 включительно	2,5	3
II	от 71 до 150 включительно	3	4
III	от 151 до 250 включительно	3,5	4
IV	от 251 и выше	4	4