



**МИНИСТЕРСТВО ПО ДЕЛАМ ТЕРРИТОРИЙ И  
ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

«18» ноября 2019 года

№ 13

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области и государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственных министерству по делам территорий и информационной политике Рязанской области

В соответствии с Законом Рязанской области от 15.10.2012 № 79-ОЗ «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда на территории Рязанской области» и постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство по делам территорий и информационной политике Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области и государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственных министерству по делам территорий и информационной политике Рязанской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления министерства по делам территориальных образований и общественных объединений Рязанской области:

- от 07.11.2012 № 2 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству по делам территорий и информационной политике Рязанской области»;

- от 07.07.2014 N 2 «О внесении изменений в постановление

министерства по делам территориальных образований Рязанской области от 07.11.2012 № 2 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству по делам территориальных образований Рязанской области»;

- от 07.11.2014 N 4 «О внесении изменений в постановление министерства по делам территориальных образований Рязанской области от 07.11.2012 № 2 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству по делам территориальных образований и общественных объединений Рязанской области»;

- от 29.12.2016 № 7 «О внесении изменений в Постановление министерства по делам территориальных образований и общественных объединений Рязанской области от 07.11.2012 № 2 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству по делам территориальных образований и общественных объединений Рязанской области».

3. Признать утратившим силу пункт 1 постановления министерства по делам территорий и информационной политике Рязанской области от 14.08.2018 № 13 «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты министерства по делам территориальных образований и общественных объединений Рязанской области».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. министра



И.В. Ушаков

Приложение к постановлению  
министерства по делам  
территорий и  
информационной политике  
Рязанской области

от «18» ~~ноября~~ 2019 года № 13

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников государственных автономных учреждений  
Рязанской области и государственного казенного учреждения Рязанской  
области, подведомственных министерству по делам территорий и  
информационной политике Рязанской области

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Рязанской области и государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственных министерству по делам территорий и информационной политике Рязанской области (далее - примерное положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регуливающими вопросы труда.

1.2. 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, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.3. Оплата труда работников учреждений, 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 работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.5. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Решение об индексации заработной платы принимается Правительством Рязанской области.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, 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, мнения представительного органа работников и настоящего примерного положения.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

1.8. Перечень должностей работников подведомственных учреждений, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, примерный перечень должностей вспомогательного персонала, а также перечень должностей основного персонала, устанавливаются приказом министерства по делам территорий и информационной политике Рязанской области (далее - министерство).

К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

## II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации, проводимой в учреждении на основании локальных нормативных актов.

По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов

(должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.2. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

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

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

2.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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 к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года.

2.6. Работникам учреждений могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.7. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

### III. Порядок и условия оплаты труда работников сферы печати и информации

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 N 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	5000-00	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"	5500-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,20
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	6000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,20
4 квалификационный уровень		0,22
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	7000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,20

#### IV. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

##### 4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников

культуры, искусства и кинематографии, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональная квалификационная группа работников культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6875-00	

V. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	5000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,10

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	5800-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,18
4 квалификационный уровень		0,20
5 квалификационный уровень		0,22
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	6200-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,18
3 квалификационный уровень		0,20
4 квалификационный уровень		0,22
5 квалификационный уровень		0,25
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	7000-00	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,23
3 квалификационный уровень		0,25

#### VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:



Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	4600	
1 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	4800	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,15
3 квалификационный уровень		0,18

## VII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам по соответствующим ПКГ работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

7.5. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.6. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет - 30%.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется.

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

7.7. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы работников с учетом специфики учреждения. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ - до 50 процентов оклада.

7.8. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

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

7.9 Премияльные выплаты могут быть установлены по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

## VIII. Порядок и условия выплат компенсационного характера

8.1 С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты 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).

8.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области) к окладам работников учреждений без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов.

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

8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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.

8.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждений за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной части оклада сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.7. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Размер выплат работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

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

9.1. Условия оплаты труда руководителя подведомственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются нормативно-правовыми актами министерства.

#### X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь, а также могут осуществляться поощрительные выплаты разового характера:

- материальная помощь по семейным и иным личным обстоятельствам (рождение ребенка, заключение брака), на погребение, в связи с болезнью, при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- единовременная поощрительная выплата в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет).

10.2. Размеры и условия осуществления указанных выплат определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором с учетом финансовых возможностей учреждения.

10.3. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

10.4. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

#### XI. Заключительные положения

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

11.2. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения, подведомственного министерству, формируется на очередной год, исходя из объемов соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться государственному казенному учреждению, подведомственному министерству, на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного учреждения, подведомственного министерству, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному учреждению из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, формируется и расходуется таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце 4 пункта 11.2 настоящего примерного положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих

должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области министерства, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится министерством до руководителя учреждения, указанного в абзаце 4 пункта 11.2 настоящего примерного положения.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится министерством до руководителя учреждения, указанного в абзаце 4 пункта 11.2 настоящего примерного положения, в течение трех рабочих дней со дня изменения.