



# МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

## П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 28.11.2019 № 41-17

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области и государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области

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» министерство имущественных и земельных отношений Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области и государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 26.01.2016 № 3-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области»;

постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 25.12.2017 № 47-П «О внесении изменений

в Постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 26 января 2016 года № 3-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области»;

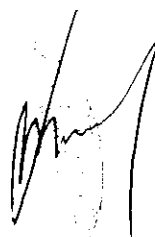
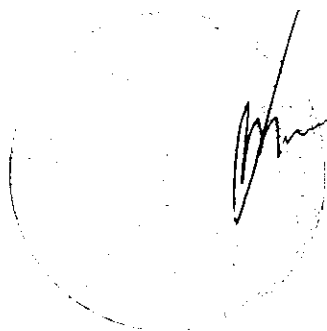
постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 29.09.2017 № 30-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области»;

постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 25.12.2017 № 46-П «О внесении изменений в Постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 29 сентября 2017 года № 30-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области»;

постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 12.04.2018 № 8-П «О внесении изменений в Постановление министерства имущественных и земельных отношений Рязанской области от 29.09.2017 № 30-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

М.А. Майоров

Приложение  
к Постановлению министерства  
имущественных и земельных  
отношений Рязанской области  
от «28» 11 2019г. № 41-17

Примерное положение  
об оплате труда работников государственных казенных учреждений  
Рязанской области и государственных бюджетных учреждений Рязанской  
области, подведомственных министерству имущественных и земельных  
отношений Рязанской области

1. Общие положения

1.1 Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области и государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области (далее - примерное положение, подведомственное учреждение, Минимущество Рязанской области) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

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

1.3. 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.

1.4. 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 работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им 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. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений 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, государственных гарантий по оплате труда, перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников и настоящего примерного положения.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 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 устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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).

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему примерному положению.

Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения учреждения.

2.4. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

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

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

2.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ в рекомендуемых размерах, указанных в приложении № 1 к примерному положению.

2.7. 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, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.8. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет,

проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры к окладу (должностному окладу):

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Назначение повышающего коэффициента за стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Перечень иных периодов работы для исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы, приведен в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

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

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- 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);

- оплата в повышенном размере труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области) к окладам (должностным 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.

3.3. 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.

3.4. Размер доплаты при выполнении работ различной квалификации, за совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. 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. № 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.

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

Размер доплаты составляет:

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

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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.

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

3.8. 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 (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

3.9. 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».

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.2. Решения о введении выплат стимулирующего характера, видах и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии (для водителей автомобилей);
- премиальные выплаты.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников.



Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) применяются по соответствующим ПКГ без учета повышающих и персонально повышающих коэффициентов.

4.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы работников с учетом специфики учреждения.

Конкретный размер, условия и порядок осуществления данной выплаты определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на период не более 1 квартала и по истечении подлежит пересмотру с учетом выполнения установленных учреждением критериев.

Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты к окладу за интенсивность и высокие результаты работы - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5. Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты к окладу за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии, устанавливаемой водителям автомобилей - 30 процентов от оклада (должностного оклада). Стимулирующая выплата устанавливается на основе разработанных учреждением критериев, которые могут оценить безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства.

4.6. 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.

4.7. Премирование работников осуществляется по решению руководителя подведомственного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда (для бюджетных учреждений) с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Премия по итогам работы (кроме премии за выполнение особо важных и срочных работ) устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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

4.9. Премия работникам не выплачивается или выплачивается частично по основаниям, установленным в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

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

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в порядке, устанавливаемом постановлением Минимущества Рязанской области.

#### 6. Порядок и условия иных выплат

6.1. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами;
- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет);
- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами.

6.2. Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Решение об осуществлении выплат, указанных в пункте 6.1 настоящего примерного положения работнику учреждения принимает руководитель учреждения.

Решение об осуществлении материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

#### 7. 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 бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. 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.

7.4. Фонды оплаты труда работников учреждений, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Минимущество Рязанской области, должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, Минимущества Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников подведомственного учреждения на численность работников подведомственного 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, Минимущества Рязанской области 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, Минимущества Рязанской области 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, Минимущества Рязанской области 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, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится Минимуществом Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения.

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, Минимущества Рязанской области и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится Минимуществом Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения в течение трех рабочих дней со дня изменения.

7.5. Примерный перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу подведомственных учреждений, устанавливается приказом Минимущества Рязанской области.

7.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений не должно превышать 40 процентов.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственных казенных учреждений Рязанской области и государственных бюджетных учреждений Рязанской области, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Рязанской области

от «28» 11 2019г. № 41-17

Рекомендуемые размеры

минимальных окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников по занимаемой должности

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	10 305	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	16 705	
1 квалификационный уровень		

2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
4 квалификационный уровень		0,50
5 квалификационный уровень		0,60
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	20 936	
1 квалификационный уровень		0,3

**Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	10 848	
1 квалификационный уровень		0,15
2 квалификационный уровень		0,20

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственных  
казенных учреждений Рязанской  
области и государственных  
бюджетных учреждений Рязанской  
области, подведомственных  
Министерству имущественных и  
земельных отношений Рязанской  
области  
от «28» 11 2019г. № 41-П

### Перечень

иных периодов работы для исчисления стажа работы,  
дающего право на установление выплаты за стаж работы

1. Работникам учреждений в стаж работы засчитывается:
    - периоды замещения должностей государственной гражданской службы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, должностей муниципальной службы;
    - время работы на должностях на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для исполнения обязанностей по замещаемой должности;
    - периоды военной службы, службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, федеральных органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, таможенных органах Российской Федерации.
  2. В стаж работы засчитывается при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:
    - время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
    - время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
    - время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.
-