

Государственная регистрация:

дата: 25.04.2024 № 366



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24 апреля 2024 года № 5

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству экономического развития Рязанской области

В соответствии с Законом Рязанской области от 15 октября 2012 г. № 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 декабря 2012 г. № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство экономического развития Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Признать утратившими силу:

- пункт 1 постановления министерства промышленности и экономического развития Рязанской области от 06 сентября 2018 г. № 9 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству экономического развития Рязанской области»;

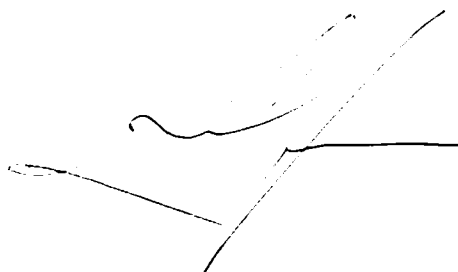
- постановление министерства промышленности и экономического развития Рязанской области от 30 октября 2019 г. № 8 «О внесении изменений

в постановление министерства промышленности и экономического развития Рязанской области от 06.09.2018 № 9 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству промышленности и экономического развития Рязанской области»;

- пункт 4 постановления министерства экономического развития Рязанской области от 06 декабря 2022 г. № 25 «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Рязанской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр экономического
развития Рязанской области

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping and intersecting lines, appearing to be the signature of the official mentioned in the text.

А.В. Ворфоломеев

Приложение
к постановлению
министерства экономического
развития Рязанской области
от 24 апреля 2024 года № 5

Примерное положение
об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений
Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области,
подведомственных министерству экономического развития Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству экономического развития 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 бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству экономического развития Рязанской области (далее – учреждение).

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. 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.

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 раздельно 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. Размеры 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 (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. 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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. 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).

2.4. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент за сложность и напряженность;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

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

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность и напряженность устанавливается работникам учреждения, в зависимости от сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за сложность и напряженность работы – от 0,45 до 1.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения с учетом общего количества лет, проработанных в учреждении.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за стаж работы:

- от 1 до 3 лет – 0,05;
- от 3 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 лет и более – 0,20.

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

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

2.8. Для работников учреждений может устанавливаться надбавка за наставничество, которая предусматривается локальными нормативными актами. Размер надбавки за наставничество устанавливается работникам учреждения с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки в виде единовременной выплаты в размере 30% оклада (должностного оклада) за каждого наставляемого с учетом фактического времени осуществления наставничества. Надбавка за наставничество устанавливается на определенный период.

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

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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

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

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 (аттестации рабочих мест) 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 минимального оклада (должностного оклада), рассчитанного за 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. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к минимальному окладу работников учреждения по соответствующим ПКГ без учета 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:

- премия за интенсивность;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (кроме премии за выполнение особо важных и сложных заданий) устанавливаются работникам учреждения

с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность, качество и результативность его работы.

Премия за интенсивность устанавливается в размере, не превышающем 15% от оклада (должностного оклада), за перевыполнение индивидуальных плановых значений, устанавливаемых руководителем учреждения, позволяющих оценить интенсивность работы. Премия выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время.

Премия за качество выполняемых работ устанавливается в размере 35% от суммы оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента за сложность и напряженность и премии за интенсивность. Премия выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время с учетом выполнения показателей (критериев) эффективности качества выполнения работ, устанавливаемых руководителем учреждения, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Премия по итогам работы выплачивается за отчетный период (квартал) в размере, не превышающем 0,5 оклада (должностного оклада), из расчета фактически отработанного времени с учетом выполнения ежемесячных показателей (критериев) эффективности качества выполнения работ, устанавливаемых руководителем учреждения, позволяющих оценить результативность работы.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются за работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения в полном объеме, качественно и своевременно. Премия работникам учреждения устанавливается в размере, определяемом руководителем учреждения и максимальным размером не ограничивается. Премия подлежит согласованию с министерством экономического развития Рязанской области.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Выплата премий по итогам работы и премий за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

4.4. 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.

4.5. 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 могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного оклада (должностного оклада);

- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами;

- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками;

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет) в размере 0,5 оклада (должностного оклада);

- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами.

Материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами может быть выплачена в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

- смерти супруга, супруги, родителей, детей (на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- рождении ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка);

- вступлении в брак (на основании свидетельства о заключении брака);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств (на основании подтверждающих справок и документов);

- потребности в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой, заболеванием, несчастным случаем, аварией (на основании соответствующих медицинских справок, заключений или подтверждающих документов по расходам, понесенным работником).

Единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами и профессиональными праздниками подлежат согласованию с министерством экономического развития Рязанской области.

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

5.3. Порядок и размер денежного поощрения (выплаты), материальной помощи определяются коллективным договором, положением об оплате труда учреждения.

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 экономического развития 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 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, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство экономического развития Рязанской области, а также обеспечивающих деятельность исполнительных органов Рязанской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), 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 министерства экономического развития Рязанской области и работников министерства экономического развития Рязанской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце первом пункта 7.4 настоящего примерного положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства экономического развития Рязанской области и работников министерства экономического развития Рязанской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих

министерства экономического развития Рязанской области и работников министерства экономического развития Рязанской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих министерства экономического развития Рязанской области и работников министерства экономического развития Рязанской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих министерства экономического развития Рязанской области и работников министерства экономического развития Рязанской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится министерством экономического развития Рязанской области до руководителя учреждения, указанного в абзаце первом пункта 7.4 настоящего примерного положения.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих министерства экономического развития Рязанской области и работников министерства экономического развития Рязанской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится министерством экономического развития Рязанской области до руководителя учреждения, указанного в абзаце первом пункта 7.4 настоящего примерного положения, в течение трех рабочих дней со дня изменения.

7.5. Министерство экономического развития Рязанской области устанавливает по согласованию с исполнительным органом Рязанской области в сфере труда предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений (не более 40 процентов), а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
учреждений Рязанской области и
государственных казенных учреждений
Рязанской области, подведомственных
министерству экономического развития
Рязанской области

Рекомендуемые минимальные размеры
должностных окладов по занимаемой должности работников учреждения,
занимающих должности руководителей структурных подразделений,
специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	17 600
2 квалификационный уровень	17 900
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	18 000
2 квалификационный уровень	18 300
3 квалификационный уровень	18 600
4 квалификационный уровень	18 900
5 квалификационный уровень	19 200
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	19 500
2 квалификационный уровень	21 600
3 квалификационный уровень	23 600
4 квалификационный уровень	26 500
5 квалификационный уровень	29 200
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	30 000
2 квалификационный уровень	35 000
3 квалификационный уровень	59 632

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
учреждений Рязанской области и
государственных казенных учреждений
Рязанской области, подведомственных
министерству экономического развития
Рязанской области

Рекомендуемые минимальные размеры
окладов по занимаемой должности работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (должностной оклад), руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	10 900
2 квалификационный уровень	11 300
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	15 000
2 квалификационный уровень	15 300
3 квалификационный уровень	15 600
4 квалификационный уровень	15 900