



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09 января 2019 г. № 02

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольствия 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 сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области, согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

Д.И. Филиппов

Приложение
к постановлению
министерства сельского хозяйства и
продовольствия Рязанской области
от 09.01.2019 № 02

Примерное положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Рязанской области, подведомственного министерству
сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области (далее - Примерное положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты 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 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.

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

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

1.6. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Примерным положением.

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 руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера.

2.2. Размеры 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

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

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.4. 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.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ, в

размерах не ниже, рекомендуемых в приложении № 1 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, 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.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет к окладу (должностному окладу):

за выслугу от 1 до 3 лет - 0,05

за выслугу от 3 до 5 лет - 0,10

за выслугу от 5 до 10 лет - 0,15

за выслугу от 10 до 15 лет - 0,20

за выслугу свыше 15 лет - 0,30

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

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

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

III. 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:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, 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);

- повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

3.4. Размер доплаты 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.

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 года № 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, привлеченным 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 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. Повышенная 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.

3.8. Повышение оплаты труда работников 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, повышение оплаты труда не производится.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда.

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.

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

4.4. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу):

- надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;
- премиальные выплаты.

4.5. Надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде может быть установлена работнику по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер, условия и порядок осуществления данной выплаты определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Премияльные выплаты могут быть установлены по итогам работы за период (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.

4.7. Премия работникам не выплачивается или выплачивается частично по следующим основаниям:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей;
- за нарушение служебной дисциплины;
- нарушение сроков исполнения документов без уважительных причин;
- невыполнение приказов, указаний и поручений руководителя.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются нормативно-правовыми актами министерства сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области.

VI. Иные выплаты

6.1. Работникам учреждения из фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь.

6.2. Размеры и условия осуществления указанной выплаты определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором с учетом финансовых возможностей учреждения.

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

6.4. 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.

VII. Заключительные положения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете на обеспечение выполнения функций учреждения, и соответствующих

лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

7.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не более 40%. Доля выплат стимулирующего характера в общем фонде оплаты труда казенного учреждения не должна превышать 30%.

7.3. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу государственного казенного учреждения Рязанской области, подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области, устанавливается приказом министерства сельского хозяйства и продовольствия Рязанской области по согласованию с министерством труда и социальной защиты населения Рязанской области.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения Рязанской области,
подведомственного министерству
сельского хозяйства и
продовольствия Рязанской области

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

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	11000	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	11500	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	12700	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,1
3 квалификационный уровень		0,2
4 квалификационный уровень		0,3
5 квалификационный уровень		0,4

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	19600	
1 квалификационный уровень		0,1
2 квалификационный уровень		0,2
3 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
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	6900	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,1