



МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СВЯЗИ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 20 мая 2021 г.

№ 213

Калининград

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству цифровых технологий и связи Калининградской области, осуществляющих деятельность в сфере информационных технологий и связи

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 22 сентября 2017 года № 556 «Об утверждении Рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области» приказываю:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству цифровых технологий и связи Калининградской области, осуществляющих деятельность в сфере информационных технологий и связи, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника департамента правового и финансового обеспечения

Министерства цифровых технологий и связи Калининградской области.

3. Приказ вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

В.В. Рыскаль

Приложение
к приказу Министерства
цифровых технологий и связи
Калининградской области
от 20 мая 2021 г. № 213

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных)
учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству
цифровых технологий и связи Калининградской области, осуществляющих
деятельность в сфере информационных технологий и связи

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству цифровых технологий и связи Калининградской области, осуществляющих деятельность в сфере информационных технологий и связи (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 22 сентября 2017 года № 556 «Об утверждении Рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области положений (примерных положений) об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Калининградской области» в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений Калининградской области, подведомственных Министерству цифровых технологий и связи Калининградской области (далее – Учреждения).

2. Система оплаты труда работников Учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Учреждения.

3. Примерное положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников Учреждений, носит для Учреждений рекомендательный характер.

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда руководителей Учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда

Учреждения не должна превышать 40 процентов.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу Учреждений, утвержден в приложении к данному Примерному положению.

7. Заработная плата работников Учреждений предельными размерами не ограничивается.

8. Положение по оплате труда работников Учреждений утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;
- материальную помощь.

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также утвержденных постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2019 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» требований к системам оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области.

По должностям работников учреждений, включенным в ПКГ, но не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ. По должностям работников, не включенных в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Должности должны соответствовать уставным целям Учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

Размеры оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 года № 718н):

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	13200
2-й квалификационный уровень	13440
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	15820
2-й квалификационный уровень	16100
3-й квалификационный уровень	16380
4-й квалификационный уровень	16520
5-й квалификационный уровень	16800
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	19550
2-й квалификационный уровень	19720
3-й квалификационный уровень	19890
4-й квалификационный уровень	20060
5-й квалификационный уровень	20400
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	24000

2-й квалификационный уровень	24000
------------------------------	-------

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 года № 417н):

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	13200
2-й квалификационный уровень	13440
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	15820
2-й квалификационный уровень	16100
3-й квалификационный уровень	16380
4-й квалификационный уровень	16520

13. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда и не должны быть менее 10800 рублей.

14. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, рабочего Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в

Учреждении и других факторов в целях:

- выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области (далее - региональное соглашение). Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, установленной региональным соглашением, и фактически начисленной заработной платой работнику Учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат);

- недопущение снижения уровня средней заработной платы (без учета стимулирующих выплат) работнику Учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работнику Учреждения до введения системы оплаты труда, и заработной платой (без учета стимулирующих выплат и персональной надбавки), выплачиваемой работнику Учреждения после введения системы оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно в абсолютном размере в рублях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника Учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

15. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения рекомендуется устанавливать на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

16. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам Учреждений при наличии оснований для их выплаты.

17. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

18. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Калининградской области, утвержденным Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

19. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными

условиями труда.

20. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

21. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки рабочих мест.

22. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

23. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам 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».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

25. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

26. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

30. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных и автономных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 года № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

31. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом достижений конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

32. Решение о размерах стимулирующих выплат работникам принимает комиссия по определению показателей эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с протоколом.

Стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время на основании решения комиссии.

33. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

34. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

35. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом критериев, определяемых Учреждением, за:

- напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

36. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности работы, устанавливаемых Учреждением, позволяющих оценить результативность и качество работы.

37. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от общего стажа трудовой

деятельности в данном Учреждении.

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу
за стаж непрерывной работы

При стаже работы	Размер надбавки в процентах
от 1 года до 5 лет	15%
от 5 лет до 10 лет	20%
от 10 лет до 15 лет	25%
свыше 15 лет	30%

Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы выплачивается ежемесячно в процентах от должностного оклада.

38. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению.

39. В целях поощрения работников по итогам работы устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

40. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год и т.п.).

41. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

42. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ.

43. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения на основании решения комиссии, которое оформляется протоколом, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств государственных внебюджетных фондов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждений:

- 1) заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю

непосредственно, - по представлению руководителя;

2) руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

44. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с решением комиссии.

45. Учреждение разрабатывает положение о приносящей доход деятельности, которым определяется порядок и направления распределения средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом, размер средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников, включая стимулирующие выплаты, не может превышать 70%.

Глава 4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

46. При определении показателей эффективности деятельности работников Учреждений из числа основного персонала должны учитываться:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-

эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственного учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.

Рекомендуемые минимальные показатели эффективности деятельности работников Учреждений из числа основного персонала и критерии их оценки

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее выполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей за определенный период времени в рамках реализации государственного задания Учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10 баллов
2	Использование современных цифровых технологий	Использование приемов, способов и методов применения средств вычислительной техники при выполнении функций сбора, хранения, обработки, передачи и использования информации	7 баллов
3	Особый режим работы, связанный с обеспечением	Отсутствие аварийных ситуаций, обеспечение бесперебойной работы	8 баллов

	безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационных, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем и систем жизнеобеспечения государственного учреждения	информационных, инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем, систем жизнеобеспечения государственного учреждения	
4	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Качественная подготовка документов и материалов в установленные сроки, выполнение в срок поручений руководителя и т.д.	10 баллов
5	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Внедрение трудосберегающих и ресурсосберегающих технологий, рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение	10 баллов
6	Выполнение государственного задания в соответствии с установленными показателями	Достижение показателей (качество, объем) выполнения государственного задания в установленные сроки	10 баллов
7	Своевременность и полнота подготовки отчетности	Своевременная и полная подготовка и направление в соответствующие органы бухгалтерской, статистической и иной отчетности	7 баллов
8	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

47. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с Министерством цифровых технологий и связи Калининградской области, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

48. Должностные оклады устанавливаются руководителям Учреждений в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждений.

49. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

50. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством цифровых технологий и связи Калининградской области в кратности от 1 до 4 в трудовом договоре (эффективном контракте), заместителей руководителя, главного бухгалтера - кратным до 3,7.

51. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учета заработной платы

руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

52. Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства цифровых технологий и связи Калининградской области по форме.

ИНФОРМАЦИЯ

о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей и главного бухгалтера государственного учреждения

№ п/п	Должность	Фамилия, имя, отчество	Величина среднемесячной заработной платы, руб.
1			
2			
3			

53. На уровне Учреждения средняя заработная плата исчисляется отдельно по каждой категории работников: среднесписочной численности работников; средней численности внешних совместителей; средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

54. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказами Министерства цифровых технологий и связи Калининградской области с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя.

Приказом Министерства цифровых технологий и связи Калининградской

области руководителю Учреждения может быть установлена доплата в размере 0,20 к должностному окладу за наличие ученой степени кандидата, доктора, профессора... или почетного звания «Заслуженный...», «Народный...».

Выплата назначается Министерством цифровых технологий и связи Калининградской области на основании заявления работника и документов, подтверждающих присвоение звания или ученой степени.

При наличии у работника двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

55. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с главой 2 настоящего Примерного положения.

56. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, на основании приказов Министерства цифровых технологий и связи Калининградской области.

57. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения Министерством цифровых технологий и связи Калининградской области.

58. Перечень показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются приказом Министерства цифровых технологий и связи Калининградской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

59. Работникам Учреждений может оказываться единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в связи с уходом

в очередной оплачиваемый отпуск по заявлению работника в порядке, установленном соответствующим Учреждением. Данная выплата не является выплатой социального характера.

Порядок и условия выплаты материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства цифровых технологий и связи Калининградской области.

Материальная помощь вновь назначаемым в текущем календарном году работникам Учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам Учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время при условии неполучения материальной помощи до момента увольнения.

60. Дополнительно материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. с приложением соответствующих документов (например, справки о смерти близкого родственника и т.д.). В случае смерти работника может выплачиваться материальная помощь членам его семьи при предоставлении оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих отношение заявителя к членам семьи умершего работника. Данная выплата является выплатой социального характера.

61. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждений, как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств.

Министр

В.В. Рыскаль

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных бюджетных
(автономных) учреждений
Калининградской области,
подведомственных
Министерству цифровых
технологий и
связи Калининградской области

**Примерный перечень должностей, относящихся
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу
Учреждений, находящихся в ведении Министерства цифровых
технологий и связи Калининградской области**

1. К административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждений, осуществляющие распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений, планирование, контроль и регулирование процессов деятельности Учреждения, подготовку информации для принятия надлежащих решений.

2. Административно-управленческий персонал обеспечивает необходимые организационно-технические условия для достижения Учреждением поставленных целей и задач и выполнения установленных функций, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;
- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;
- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;
- помощь руководителям и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;
- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;
- выполнение родственных по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

3. К административно-управленческому персоналу Учреждения

относятся:

- Руководитель Учреждения;
- Заместители руководителя Учреждения;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного бухгалтера;
- Руководители и заместители руководителей структурных подразделений Учреждения;
- Другие категории специалистов с учетом специфики Учреждения.

4. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

5. К вспомогательному персоналу Учреждения относятся:

- делопроизводитель;
- секретарь-руководителя;
- пресс-секретарь;
- эксперт отдела финансового обеспечения;
- инспектор по кадрам;
- водитель;
- лаборант;
- техник 2 категории.

6. Полный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения устанавливается исходя из специфики Учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Министр



В.В. Рыскаль