



ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 сентября 2025 г. № 361-п
Калининград

Об утверждении положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Калининградской области

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» Правительство Калининградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации».

2. Признать утратившими силу:

1) пункты 1, 2 постановления Правительства Калининградской области от 19 июня 2015 года № 350 «Об оплате труда работников государственных казенных учреждений Калининградской области, находящихся в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» и признании утратившими

силу отдельных постановлений Правительства Калининградской области»;

2) пункт 1 постановления Правительства Калининградской области от 22 января 2018 года № 19 «О внесении изменений в постановление Правительства Калининградской области от 19 июня 2015 года № 350 и признании утратившим силу постановления Правительства Калининградской области от 23 декабря 2016 года № 608»;

3) постановление Правительства Калининградской области от 21 мая 2018 года № 272 «О внесении изменений в постановление Правительства Калининградской области от 19 июня 2015 года № 350»;

4) постановление Правительства Калининградской области от 24 января 2020 года № 19 «О внесении изменений в постановление Правительства Калининградской области от 19 июня 2015 года № 350».

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Губернатор
Калининградской области



А.С. Беспрозванных

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Калининградской области
от 25 сентября 2025 г. № 361-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного
учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной
подчиненности Правительству Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Деятельность органов
государственной власти субъектов Российской Федерации (республик,
краев, областей), кроме судебной власти, представительств
исполнительных органов государственной власти субъектов Российской
Федерации при Президенте Российской Федерации»

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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 04 сентября 2017 года № 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» (далее – приказ Министерства социальной политики Калининградской области «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях 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» и устанавливает системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области (далее – учреждение).

2. Настоящее положение носит обязательный характер.

3. Настоящее положение включает в себя:

1) условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов) с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

2) условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии

с перечнем видов выплат, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области»;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

4) другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Калининградской области, настоящим положением.

5. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается Правительством Калининградской области (далее – учредитель) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Формирование штатной численности в учреждении проводится с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

8. Предельная доля оплаты труда работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, в фонде оплаты труда учреждения составляет 40 процентов.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением оказанием услуг (выполнением работ) (организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, 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.

Основной персонал – работники учреждения, занятые в основной деятельности, которые непосредственно влияют на выполнение работ, оказание

услуг.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» приведен в приложении к настоящему положению.

9. Заработная плата выплачивается работнику в порядке, определенном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный в заявлении работника счет в кредитной организации. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема утвержденных бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

РАЗДЕЛ II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Глава 1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

11. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

12. В гарантированную часть заработной платы входят:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера – при наличии оснований для их установления;

3) ежемесячная надбавка к окладу за стаж работы – при наличии оснований для ее установления.

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приведенным в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2	1-й квалификационный уровень	19966
3	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
4	4-й квалификационный уровень	22964
5	5-й квалификационный уровень	24674
6	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
7	1-й квалификационный уровень	32158

14. Размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям на основе отнесения занимаемых ими должностей профессий рабочих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приведенным в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
2	1-й квалификационный уровень	18222

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения ежегодно увеличиваются (индексируются) с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в соответствии с решением Правительства Калининградской области в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе об областном бюджете на соответствующий год на обеспечение деятельности учреждения, и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен главой 2 настоящего раздела.

17. Работникам учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 настоящего раздела.

Глава 2. Выплаты компенсационного характера

18. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований.

19. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера

в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», а именно:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) оплата сверхурочной работы;
- 6) повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная плата за работу в ночное время;
- 8) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

21. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам 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».

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

23. Руководителем учреждения должны быть приняты меры по проведению специальной оценки условий труда работников с вредными и (или) опасными условиями труда с целью уточнения наличия отклонений уровней вредных производственных факторов от установленных нормативов и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью сокращения рабочих мест, которые не соответствуют требованиям охраны труда.

24. 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 и не выплачиваются.

25. Выплаты компенсационного характера при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 151 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе

в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты.

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 расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. 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.

29. Оплата сверхурочной работы и оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные установленной системой оплатой труда.

30. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

31. Размер доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных

значениях.

Глава 3. Выплаты стимулирующего характера

34. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утвержденным приказом Министерства социальной политики Калининградской области «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области», работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения на основании протокола комиссии по оценке показателей эффективности и результативности работы учреждения, созданной в учреждении (далее – комиссия).

Положение о комиссии и состав комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

36. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены в пределах фонда оплаты труда.

При увольнении работника до окончания расчетного периода выплаты стимулирующего характера осуществляются за фактически отработанное время на основании приказа руководителя учреждения.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется работникам учреждения с учетом критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы, представленных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда работников учреждения	Предельное количество баллов ¹
1	2	3	4
1	Работа в интенсивном режиме при выполнении отдельных поручений руководителя и иных незапланированных работ	Выполнение заданий и поручений непосредственного руководителя с использованием дополнительных знаний для обеспечения непрерывности процесса деятельности. Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение – 50; за частичное выполнение – 15; за невыполнение – 0

1	2	3	4
2	Ответственность и самостоятельность при выполнении поставленных задач	Самостоятельное календарное планирование своих рабочих задач, своевременное их выполнение	За полное выполнение – 40; за частичное выполнение – 15; за невыполнение – 0
3	Инициатива и творчество, проявленные работниками при выполнении своих обязанностей; разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов; проведение мероприятий по улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	Наличие фактов внедрения новых методов, способов и форм работы, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов	За полное выполнение – 20; за невыполнение – 0
4	Профессиональное совершенствование и развитие, постоянное отслеживание изменений в нормативно-правовом регулировании и правоприменительной практике	Самосовершенствование, изучение нормативных документов и методических рекомендаций	За полное выполнение – 20; за невыполнение – 0
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Наличие проведенных мероприятий	За полное выполнение – 20; за невыполнение – 0

¹ 1 балл равен 1 проценту от оклада (должностного оклада).

38. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить качество работы, представленных в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки качества труда работников учреждения	Предельное количество баллов ²
1	Качество подготовки всех видов документации, представляемой внешним пользователям, отчетности и информации по отдельным запросам	Качественная подготовка документов, соблюдение сроков. Обеспечение результатов работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение – 30; за частичное выполнение – 10; за невыполнение – 0
2	Качество работы с внутренними документами в соответствии с нормативными актами и иными регламентирующими документами	Качественная подготовка документов, соблюдение сроков. Обеспечение порядка работы на высоком уровне с единичными замечаниями (не более 2)	За полное выполнение – 30; за частичное выполнение – 10; за невыполнение – 0
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за месяц, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и при отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т. п.	За полное выполнение – 20; за частичное выполнение – 10; за невыполнение – 0
4	Соблюдение профессиональной этики	Корректность, терпимость, уважение к коллегам и партнерам, соблюдение конфиденциальности информации и делового стиля одежды	За полное выполнение – 20; за частичное выполнение – 15; за невыполнение – 0

² 1 балл равен 1 проценту от оклада (должностного оклада).

39. Выплата за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения на основании решения комиссии по определению стажа работы, дающего право на установление такой выплаты, производится дифференцированно в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в размерах, установленных пунктом 40 настоящего положения, и оформляется приказом руководителя учреждения.

40. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы устанавливается в размерах, приведенных в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Стаж работы	Размер выплаты (%)
1	От 1 года до 3 лет	15
2	От 3 до 5 лет	20
3	От 5 до 10 лет	25
4	Свыше 10 лет	30

41. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы, включаются следующие периоды времени:

1) время работы в учреждении;

2) для отдельной категории работников, должностные обязанности которых связаны с выполнением работы по профессии юриста, специалиста по кадрам, бухгалтера, экономиста, водителя, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы, входит время работы по специальности либо профессии, независимо от вида экономической деятельности;

3) время работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления субъектов Российской Федерации.

42. В целях поощрения работников учреждения по итогам работы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

2) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

43. Премирование работников учреждения производится в целях усиления материальной заинтересованности работников, достижения ими наилучших результатов в работе, а также в целях привлечения и закрепления высококвалифицированных специалистов.

44. Премирование работников по итогам работы за месяц осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

45. При премировании по итогам работы за месяц, квартал учитываются:

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

2) эффективное использование современных информационных систем,

дополнительных источников информации;

3) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) успешное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

46. Премирование работников по итогам работы за квартал, год осуществляется за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда, при наличии соответствующих лимитов бюджетных обязательств на основании приказа руководителя учреждения.

47. При премировании по итогам года премиальная выплата выплачивается работникам одновременно с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за год.

48. Основными критериями премирования работников учреждения по итогам работы за год являются:

1) личный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения;

2) достижение высоких результатов работы при обеспечении бесперебойной работы структурных подразделений учреждения;

3) качественное и эффективное выполнение работником в течение года своих должностных обязанностей;

4) использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения в целом.

49. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

50. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения на основании решения комиссии и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

51. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды и показатели работы. Премии не ограничиваются максимальным размером и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

52. При применении к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) премиальные выплаты по итогам работы снижаются на период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

53. Работникам, проработавшим неполный период, размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается с учетом пропорционально отработанного времени в расчетном периоде.

54. Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

55. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

56. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с учредителем.

57. Оклад (должностной оклад) устанавливается руководителю учреждения в зависимости от факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью учреждения.

58. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 25 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

59. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается кратным 4.

60. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливается кратным 3,8 и 3,7 соответственно.

61. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

62. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями оценки эффективности работы учреждения в пределах фонда оплаты труда.

63. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты премии ежегодно устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя учреждения, заключенным с учредителем.

64. В качестве показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются:

1) обеспечение эффективной административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

2) обеспечение своевременного и качественного выполнения всех обязательств учреждения;

3) обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4) увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников;

5) оптимизация деятельности учреждения.

65. Размер выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) устанавливается руководителю учреждения по результатам работы ежемесячно на основании распоряжения учредителя.

66. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляются с учетом критериев оценки достижения результатов, представленных в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование показателя деятельности	Критерии оценки достижения результатов	Предельное количество баллов ³
1	2	3	4
1	Обеспечение выполнения заданий и поручений Губернатора Калининградской области, Руководителя аппарата Правительства Калининградской области	Задания и поручения выполнены в отчетном периоде без замечаний	Без замечаний – 50; 1 замечание – 15; более 1 замечания – 0
2	Осуществление организационных мероприятий в рамках уставной деятельности	Мероприятия в рамках уставной деятельности осуществлены в отчетном периоде без замечаний	Без замечаний – 50; 1 замечание – 15; более 1 замечания – 0
3	Эффективность расходования денежных средств	Отсутствие просроченной задолженности	Без замечаний – 10; в случае наличия задолженности – 0
		Отсутствие задолженности по заработной плате	Без замечаний – 10; в случае наличия задолженности – 0
		Отсутствие нарушений, зафиксированных налоговыми органами, органами финансового контроля, надзорными органами и главным распорядителем средств	Без замечаний – 30; в случае наличия нарушений – 0
4	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков и порядок представления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, ответов на запросы	Без замечаний – 10; в случае несоблюдения сроков и порядков – 0

1	2	3	4
		Своевременная уплата в полном объеме всех установленных законодательством Российской Федерации налогов, сборов, отсутствие начисленных пеней, штрафов	Без замечаний – 10; в случае наличия нарушений, пеней, штрафов – 0
		Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к результатам деятельности	Без замечаний – 20; в случае наличия жалоб, претензий – 0
		Размещение актуальной информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Без замечаний – 10; в случае несоблюдения сроков и порядков – 0

³ 1 балл равен 1 проценту от оклада (должностного оклада).

67. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с главой 2 раздела II настоящего положения и условиями трудового договора, с учетом требований трудового законодательства.

68. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с главой 3 раздела II настоящего положения.

69. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения оказывается материальная помощь в соответствии с разделом IV настоящего положения.

70. Выплата материальной помощи при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения производится 1 раз в календарном году в размере 3 окладов (должностных окладов) в пределах фонда оплаты труда.

71. Решение о выплате руководителю учреждения материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

72. При наличии экономии средств фонда оплаты труда выплата материальной помощи руководителю учреждения может производиться в соответствии с пунктом 77 настоящего положения по распоряжению учредителя на основании письменного заявления руководителя учреждения.

РАЗДЕЛ IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

73. Кроме выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения ежегодно производится выплата материальной помощи при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска.

74. Выплата материальной помощи производится 1 раз в календарном году при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска или при предоставлении одной из его частей по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

75. Материальная помощь при предоставлении очередного ежегодного

оплачиваемого отпуска выплачивается в размере 3 окладов (должностных окладов) исходя из размера оклада, установленного на день осуществления выплаты в пределах фонда оплаты труда.

76. Материальная помощь вновь принятым в текущем календарном году работникам учреждения выплачивается пропорционально отработанному в календарном году времени. Работникам учреждения, уволенным в течение календарного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время при условии неполучения материальной помощи до момента увольнения по заявлению работника учреждения.

77. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам учреждения выплата материальной помощи может производиться в случае:

1) смерти (гибели) супруги (супруга), родителей, детей работника учреждения;

2) утраты или повреждения имущества в результате пожара, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств либо в результате противоправных действий третьих лиц;

3) необходимости лечения и (или) восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием работника учреждения, его супруги (супруга), родителей, детей;

4) заключения брака;

5) рождения ребенка.

78. Решение о выплате материальной помощи в соответствии с пунктом 77 настоящего положения и о размерах такой выплаты принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением подтверждающих документов и оформляется приказом руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения
Калининградской области,
находящегося в ведомственной
подчиненности Правительству
Калининградской области,
по виду экономической
деятельности «Деятельность
органов государственной
власти субъектов
Российской Федерации
(республик, краев, областей),
кроме судебной власти,
представительств
исполнительных органов
государственной
власти субъектов
Российской Федерации при
Президенте Российской
Федерации»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей, относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу государственного казенного
учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной
подчиненности Правительству Калининградской области,
по виду экономической деятельности «Деятельность органов
государственной власти субъектов Российской Федерации
(республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств
исполнительных органов государственной власти субъектов
Российской Федерации при Президенте Российской Федерации»**

1. Административно-управленческий персонал:

- 1) руководитель государственного казенного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области (далее – учреждение);
 - 2) заместитель руководителя учреждения;
 - 3) главный бухгалтер учреждения.
- ### 2. Вспомогательный персонал:
- 1) водитель автомобиля;
 - 2) секретарь руководителя учреждения.