



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 июня 2017 г.

№ 298-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Областного государственного бюджетного учреждения «Научно- исследовательский институт экономики, истории и культуры Ульяновской области имени Н.М.Карамзина»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Областного государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт экономики, истории и культуры Ульяновской области имени Н.М.Карамзина».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 09.07.2015 № 316-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений в сфере науки, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Правительство Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 15.12.2016 № 622-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 09.07.2015 № 316-П».

Председатель  
Правительства области



А.А.Смекалин

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 19 июня 2017 г. № 298-П

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников Областного государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт экономики, истории и культуры Ульяновской области имени Н.М.Карамзина»**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт экономики, истории и культуры Ульяновской области имени Н.М.Карамзина» (далее – учреждение), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения и условия предоставления указанным работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:  
оклады (должностные оклады);  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Величина заработной платы работников учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  
государственных гарантий по оплате труда;  
настоящего Положения.

Наименования должностей работников учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных

исследований и разработок», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по оплате труда, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности, так же, как работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

## 2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) и определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$ , где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада);

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается правовым актом Правительства Ульяновской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далсс – Учредитель).

## 3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) либо твердых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работника учреждения права на их получение либо изменения их размера.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и в иных случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику учреждения производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.4. Конкретный размер выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливается правовым актом Учредителя, остальным работникам учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях мотивации работников учреждения к качественному труду, повышения результативности труда и поощрения их за результаты труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы за определённый период;

доплата за учёную степень;

надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;

персональная надбавка.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других соответствующих случаях. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается директору учреждения правовым актом Учредителя, а другим работникам учреждения – локальным нормативным актом учреждения с учётом решения созданной в учреждении комиссии по установлению размера выплат стимулирующего характера.

4.4. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается работнику учреждения в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада) без учёта других видов выплат. Выплата стимулирующего характера выплачивается работнику учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.5. Выплата стимулирующего характера производится со дня возникновения права на получение этой выплаты либо изменения её размера. При увольнении работника учреждения размер выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчёте.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения в размере до 200 процентов должностного оклада.

Критерии, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей и решение поставленных задач.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения в размере до 180 процентов должностного оклада.

Критерии, характеризующие качество выполняемых работ, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Установленные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работнику учреждения по мотивированному представлению непосредственного руководителя увеличиваются (но не более размеров, указанных в пунктах 4.6 и 4.7 настоящего раздела) или снижаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от продолжительности общего стажа работы в следующих размерах:

для научных работников учреждения – в размерах, указанных в таблице:

Таблица

Наименование должности	Размер доплаты в процентах к размеру должностного оклада в зависимости от продолжительности стажа работы			
	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	от 7 до 10 лет	свыше 10 лет
Младший научный сотрудник	6	10	10	10
Старший научный сотрудник	-	13	16	20
Ведущий научный сотрудник	-	16	20	28
Начальник отдела	-	20	28	30

для работников общепрофессиональных должностей и профессий:  
при продолжительности стажа от 3 лет до 8 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);  
при продолжительности стажа от 8 до 13 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);  
при продолжительности стажа от 13 до 18 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);  
при продолжительности стажа от 18 до 23 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада);  
при продолжительности стажа свыше 23 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада).

Периоды трудовой деятельности для определения продолжительности стажа, дающего право на данную выплату, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. При подсчёте общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются комиссией по установлению размера выплат стимулирующего характера.

В продолжительность общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается время работы:

в органах государственной власти Ульяновской области и других субъектов Российской Федерации;

время работы в учреждении;

время обучения работника учреждения в образовательных организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования;

время работы на аналогичных должностях в других организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику учреждения для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

4.10. Премии по итогам работы за определённый период времени могут выплачиваться после подведения оперативных итогов финансово-хозяйственной деятельности учреждения за год, квартал, месяц при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Премии по итогам работы за определённый период времени выплачиваются работникам учреждения, проработавшим в учреждении полный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), за фактически отработанное время в данном учётном периоде.

Работнику учреждения, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц) выплачиваются пропорционально отработанному им времени.

Работникам учреждения, уволенным в период, учитываемый при расчёте премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц), по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

Размер премии по итогам работы за определённый период времени не может превышать размера среднемесячной заработной платы работника учреждения.

4.11. Порядок и условия выплаты премии, а также перечень показателей премирования работников учреждения определяются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

4.12. Работникам учреждения, имеющим учёную степень и работающим по соответствующему профилю, устанавливается доплата за учёную степень в следующих размерах:

за учёную степень кандидата наук – в размере 3000 рублей;

за учёную степень доктора наук – в размере 7000 рублей.

Доплата за учёную степень устанавливается со дня обращения работника учреждения с личным заявлением и документами, подтверждающими право на установление такой доплаты.

4.13. Работникам учреждения, имеющим почётные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётные звания Ульяновской области, устанавливается надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

4.14. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении, лишении, изменении размера персональной надбавки принимается директором учреждения в отношении конкретного работника учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Персональная надбавка может быть установлена на срок от 1 месяца до 1 года и не может превышать размер одного должностного оклада.

## 5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Размер заработной платы директора учреждения устанавливается Учредителем при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом Учредителя.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для директора учреждения – в кратности не более 5;

для заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения – в кратности не более 4,5.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от их

условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а выплаты стимулирующего характера – в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

5.5. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств директору учреждения, заместителю директора учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг снижается одновременно дифференцированно в следующих размерах за расчётный период, в котором выявлено нарушение:

до 50000 рублей включительно – 10 процентов;

до 100000 рублей включительно – 20 процентов;

до 200000 рублей включительно – 30 процентов;

до 300000 рублей включительно – 40 процентов;

до 400000 рублей включительно – 50 процентов;

до 500000 рублей включительно – 60 процентов;

свыше 500000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, директору учреждения, заместителю директора учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения премии по итогам работы за определённый период не выплачиваются.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать средний размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения более чем в два раза.

## 6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работнику учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

вступления работника учреждения в брак – в размере одного должностного оклада;

рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления им ребенка – в размере одного должностного оклада;

наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, – в размере двух должностных окладов;



смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения – в размере двух должностных окладов.

Размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь предоставляется работнику учреждения на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

Выплата материальной помощи директору учреждения производится по решению Учредителя.

6.2. При отработке работниками учреждения установленной месячной нормы рабочего времени не полностью компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

6.3. Работникам учреждения может выплачиваться единовременное поощрение, не относящееся к единовременной денежной выплате:

в связи с юбилеем работника учреждения (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 60 лет со дня рождения);

в связи с вручением Благодарственного письма Губернатора Ульяновской области;

в связи с вручением Почётной грамоты Губернатора Ульяновской области.

Единовременное поощрение может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения в размере не более одного оклада (должностного оклада) работника учреждения.

6.4. В целях доведения размера месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

## 7. Фонд оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг (выполнением работ), в соответствии с государственным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплаты компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Часть фонда стимулирования, обеспечиваемая за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не должна превышать 75 процентов объёма фонда оплаты труда работников учреждения с учётом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждения.

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения объём фонда оплаты труда работников учреждения не уменьшается. За счёт образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения могут быть предоставлены стимулирующие выплаты.

7.5. Директор учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру, штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда работников учреждения по согласованию с Учредителем.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

**РАЗМЕРЫ  
базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие  
коэффициенты работников учреждения, осуществляющих  
профессиональную деятельность по общеотраслевым  
должностям служащих**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня». Базовый оклад – 6500 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня». Базовый оклад – 6800 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,3
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня». Базовый оклад – 7150 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,3
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня». Базовый оклад – 7800 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,25
3 квалификационный уровень	К = 0,3

1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей научных работников и руководителей отделов. Базовый оклад – 7480 рублей	
1 квалификационный уровень (младший научный сотрудник)	$K = 0,0$
2 квалификационный уровень (старший научный сотрудник)	$K = 0,15$
3 квалификационный уровень (ведущий научный сотрудник)	$K = 0,2$
4 квалификационный уровень (начальник отдела)	$K = 0,25$

### РАЗМЕРЫ

**базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесённым к общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих**

Наименование должности	Базовый оклад
Руководитель подразделения	9350 рублей