



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 сентября 2018 г.

№ 416-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство молодёжного развития Ульяновской области

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» Правительство Ульяновской области постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство молодёжного развития Ульяновской области.

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 6 сентября 2018 г. № 416-П

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплаты труда работников
областных государственных учреждений, в отношении которых
функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство
молодёжного развития Ульяновской области**

1. Общие положения

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» (далее – Закон), 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 областных государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство молодёжного развития Ульяновской области (далее – учреждения, уполномоченный орган соответственно), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений и условия предоставления указанным работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада);

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, 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 засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений либо твёрдых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работников учреждений права на их получение либо изменения их размера.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику учреждения производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.6. Размеры выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.7. Водителям автомобилей устанавливаются ежемесячные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других не свойственных водителям автомобилей видов работ, в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Указанные доплаты устанавливаются в случае отсутствия в учреждении штатной должности, работа по которой предполагает выполнение указанных работ.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников учреждений к качественному труду и поощрения их за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решений руководителей учреждений.

При установлении работникам учреждений выплат стимулирующего характера учитываются критерии, позволяющие оценить качество и результативность их работы, установленные локальными нормативными актами учреждений.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени;
- 5) доплаты за учёную степень;
- 6) надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;
- 7) надбавки к окладу (должностному окладу) работников, замещающих должности руководителей, специалистов и служащих в учреждениях, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа) Ульяновской области;

8) персональные надбавки.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других видов выплат. Указанные выплаты предоставляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.4. Выплата стимулирующего характера производится со дня возникновения права на получение этой выплаты либо изменения её размера.

4.5. При увольнении работника учреждения размер выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчёте.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений за повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда.

4.7. Условия и порядок применения выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере, не превышающем размера двух окладов (должностных окладов).

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам учреждений по итогам работы за определённый период времени за качественное и своевременное выполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей и решение поставленных задач, а также за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений, специальных заданий.

Условия и порядок применения выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются в размерах, не превышающих полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.9. Премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц) могут выплачиваться в целях материального поощрения работников учреждений после подведения итогов деятельности учреждений за год, квартал, месяц при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений.

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

Работникам учреждений, вновь поступившим на работу и проработавшим неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц) выплачиваются в размере, пропорциональном отработанному ими времени.

Работникам учреждений, 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, премии не выплачиваются.

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

4.10. Работникам учреждений, имеющим учёные степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие учёной степени для замещения которых предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками), устанавливается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере от двух тысяч до четырёх тысяч рублей.

4.11. Работникам учреждений, имеющим почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере четырёх тысяч рублей.

4.12. Работникам учреждений может устанавливаться персональная надбавка с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителями учреждений персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальными нормативными актами учреждений.

Персональная надбавка руководителям учреждений устанавливается по решению уполномоченного органа.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

5.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются уполномоченным органом при заключении с ними трудового договора.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в следующих размерах:

для руководителей учреждений от 1 до 3;

для заместителей руководителей учреждений от 1 до 2,5;

для главных бухгалтеров учреждений от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется приказом уполномоченного органа с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым – четвёртым настоящего пункта.

5.3. Размер выплат стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, премии по итогам работы за определённый период), осуществляемых руководителям учреждений в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, сформированном за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера, осуществляемых работниками учреждений, более чем в два раза.

5.4. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, снижается за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах:

если объём нарушений составил до 50000 рублей включительно – 10 процентов;

если объём нарушений составил до 100000 рублей включительно – 20 процентов;

если объём нарушений составил до 200000 рублей включительно – 30 процентов;

если объём нарушений составил до 300000 рублей включительно – 40 процентов;

если объём нарушений составил до 400000 рублей включительно – 50 процентов;

если объём нарушений составил до 500000 рублей включительно – 60 процентов;

если объём нарушений составил свыше 500000 рублей – 100 процентов.

5.5. За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, премии не выплачиваются.

6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, работникам учреждений может оказываться материальная помощь в случаях, указанных в части 7 статьи 2 Закона. Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи, которое утверждается для руководителей учреждений уполномоченным органом, для других работников учреждений – руководителями учреждений, при этом материальная помощь руководителям учреждений оказывается на основании правового акта уполномоченного органа, а иным работникам учреждений – на основании решений руководителей учреждений.

Материальная помощь предоставляется работникам учреждений на основании их письменных заявлений и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

6.2. Работникам учреждений в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничными днями – Днём защитника Отечества и Международным женским днём, юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное поощрение.

Единовременное поощрение выплачивается в размере, не превышающем размера одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, и в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений.

Единовременное поощрение руководителям учреждений выплачивается на основании правового акта уполномоченного органа, иным работникам учреждений – на основании решений руководителей учреждений.

6.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, замещающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждений

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объёма субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждениями государственного задания и объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счёт средств базового фонда осуществляются выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также выплаты компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений объём субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания в части формирования фонда оплаты труда не уменьшается.

Предусмотренные в фонде оплаты труда средства, сэкономленные в связи с оптимизацией структуры и численности работников учреждений, сформированном за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, могут направляться учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера.

Объём бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете Ульяновской области на оплату труда работников учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых учреждением государственных услуг (выполняемых работ).

7.4. Средства, предусмотренные в фонде оплаты труда, формируемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, могут направляться учреждениями на осуществление выплат стимулирующего характера. При этом объём таких средств не может превышать 75 процентов общего объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений.

Критерии и порядок увеличения размера части фонда стимулирования работников учреждений, обеспечиваемой за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, определяются учреждением по согласованию с уполномоченным органом.

Учреждения вправе направлять до 50 процентов объёма доходов, полученных от приносящей доход деятельности, на осуществление материального стимулирования работников учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы

1. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Размер базового должностного оклада составляет 4900 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	$K = 0,00$
2 квалификационный уровень	$K = 0,05$

2. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Размер базового должностного оклада составляет 5100 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	$K = 0,00$
2 квалификационный уровень	$K = 0,10$
3 квалификационный уровень	$K = 0,50$
4 квалификационный уровень	$K = 0,55$
5 квалификационный уровень	$K = 0,65$

3. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

Размер базового должностного оклада составляет 5800 рублей.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	$K = 0,00$
2 квалификационный уровень	$K = 0,10$
3 квалификационный уровень	$K = 0,15$
4 квалификационный уровень	$K = 0,25$
5 квалификационный уровень	$K = 0,30$

4. Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня».

Размер базового должностного оклада составляет 7921 рубль.

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	$K = 0,00$
2 квалификационный уровень	$K = 0,30$
3 квалификационный уровень	$K = 0,45$