



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

20 ноября 2019 г.

№ 613-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных положений нормативных правовых актов Правительства Ульяновской области

Правительство Ульяновской области п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений социальной защиты населения Ульяновской области, утверждённое постановлением Правительства Ульяновской области от 28.02.2012 № 84-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений социальной защиты населения Ульяновской области», следующие изменения:

1) в пункте 3.3 раздела 3:

а) в абзаце первом слова «в порядке исключения могут быть назначены» заменить словом «назначаются»;

б) абзац второй изложить в следующей редакции:

«Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются таким работникам равными размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленным работникам учреждения, имеющим специальную подготовку и стаж работы.»;

2) в разделе 4:

а) в пункте 4.3 слово «могут» заменить словом «должны»;

б) пункт 4.6 изложить в следующей редакции:

«4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждения не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»;

3) пункт 5.8 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«5.8. Премии по итогам работы за определённый период (за год, квартал, месяц) выплачиваются работникам учреждения, добросовестно исполнявшим трудовые обязанности, в целях их материального поощрения после подведения итогов деятельности учреждения за год, квартал, месяц соответственно и при наличии экономии средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников учреждения.

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

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

Работникам учреждения, уволенным в период, учитываемый при расчёте премии по итогам работы за определённый период, по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премии не выплачиваются.

Премии руководителю учреждения выплачиваются по решению руководителя исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, уполномоченного в сфере социальной защиты населения (далее – уполномоченный орган), иным работникам учреждения – по решению руководителя учреждения.

Система премирования работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.»;

4) в разделе 7:

а) пункты 7.1 и 7.2 изложить в следующей редакции:

«7.1. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размерам окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников учреждения либо в твёрдых денежных суммах, при этом другие доплаты и надбавки не учитываются.

Выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, размеры которых установлены в процентах к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения выплачиваются пропорционально отработанному времени с учётом особенностей, предусмотренных настоящим Положением.

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда не должен превышать 25 процентов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы таких работников.

Размер надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области, регулирующими вопросы, связанные с установлением указанных надбавок.

7.2. Работникам учреждения, работающим на штатных должностях по совместительству, все виды доплат и надбавок устанавливаются и выплачиваются в том же порядке и на тех же условиях, что и работникам учреждения, работающим на соответствующих штатных должностях не по совместительству.»;

б) в пункте 7.3 слова «может быть оказана» заменить словом «оказывается»;

в) в пункте 7.4 слово «предоставляется» заменить словом «оказывается»;

г) пункт 7.5 после слова «органа,» дополнить словом «иным»;

д) пункты 7.6-7.8 изложить в следующей редакции:

«7.6. В целях доведения размера месячной заработной платы работников учреждения до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени, и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и размером установленной им месячной заработной платы.

В случае если работником учреждения месячная норма рабочего времени и нормы труда (трудовые обязанности) за соответствующий период отработаны не полностью, а также если работник учреждения работает в нём по совместительству, размер доплаты, указанной в абзаце первом настоящего пункта, устанавливается пропорционально отработанному таким работником времени.

7.7. Работникам учреждения за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, выплачивается единовременная премия в порядке и размерах, установленных

системой премирования работников учреждения, указанной в пункте 5.8 раздела 5 настоящего Положения.

7.8. Работникам учреждения при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничными днями – Днём защитника Отечества и Международным женским днём, юбилейными датами (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 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 выплачивается единовременное поощрение в порядке и размерах, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.»;

5) раздел 8 изложить в следующей редакции:

«8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности учреждения.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

8.3. Объём средств, предусмотренных в фонде стимулирования, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

8.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности его работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, используются в целях осуществления работникам учреждения стимулирующих выплат.

8.5. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, и утверждает структуру и штатное расписание учреждения по согласованию с уполномоченным органом. При этом численность работников учреждения должна быть достаточной для предоставления им государственных услуг, выполнения работ и (или) исполнения государственных функций, предусмотренных уставом учреждения.».

2. Внести в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утверждённое постановлением Правительства Ульяновской области от 01.08.2014 № 338-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», следующие изменения:

1) пункт 3.5 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам организации не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальным нормативным актом организации.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам организации за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»;

2) в разделе 4:

а) в пункте 4.2:

в абзаце пятом слова «определённого периода» заменить словами «работы за определённый период времени»;

абзацы шестой – восьмой изложить в следующей редакции:

«Работникам организации устанавливаются надбавки за классность, а работникам организации, являющимся педагогическими работниками, – надбавки за наличие квалификационной категории.

Работникам организации также устанавливаются доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, а работникам организации, указанным в пункте 4.9 настоящего раздела, кроме того, – ежемесячные надбавки отдельным категориям работников за результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную степень ответственности при выполнении работы и высокое профессиональное мастерство.

Если работник организации, являющийся педагогическим работником, одновременно имеет право на установление надбавки за выслугу лет и надбавки за наличие квалификационной категории, ему устанавливается одна надбавка, размер которой является наиболее высоким.»;

б) пункты 4.3-4.5 изложить в следующей редакции:

«4.3. Работникам организации устанавливаются надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от уровня их фактической загруженности в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, от значений которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом организации.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам организации, являющимся педагогическими, медицинскими и библиотечными работниками. Размер указанной надбавки устанавливается в зависимости от продолжительности стажа работы по соответствующим должностям в соответствии с Порядком назначения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам областных государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, (приложение № 3 к настоящему Положению).

4.5. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность:

за наличие 1 класса квалификации – в размере 25 процентов размера оклада;

за наличие 2 класса квалификации – в размере 10 процентов размера оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактически отработанное в качестве водителя время. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

В случае установления водителям автомобилей оклада в размере, соответствующем размеру оклада, устанавливаемого работникам организации, профессии которых относятся к четвёртому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных рабочих, надбавка за классность не выплачивается.

Водителям автомобилей, имеющим 1 класс квалификации и осуществляющим перевозку пенсионеров, инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, находящихся на обслуживании в организации, устанавливаются увеличенные размеры окладов.»;

в) в пункте 4.6:

в абзаце первом слова «квалификационную категорию (уровень» заменить словами «наличие квалификационной категории (уровня»;

абзацы второй и третий признать утратившими силу;

в абзаце четвёртом слова «квалификационную категорию» заменить словами «наличие квалификационной категории»;

в таблице цифры «22» заменить знаком «-»;

г) пункт 4.7 изложить в следующей редакции:

«4.7. Работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность в должностях руководителей или специалистов, за наличие нагрудных знаков, учёной степени, звания (почётного звания), которыми они награждены или которые им присвоены в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ульяновской области, устанавливаются:

доплата за учёную степень доктора наук – в размере 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень кандидата наук – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Народный», – в размере 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Заслуженный», – в размере 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанные доплаты (надбавки) устанавливаются в случае соответствия нагрудных знаков, учёной степени, звания (почётного звания) профилю осуществляемой работником организации профессиональной деятельности (в том числе преподаваемым им учебным предметам (дисциплинам)).

Если работник организации одновременно имеет право на установление доплаты (надбавки) по двум и более основаниям, ему устанавливается одна доплата (надбавка), размер которой является наиболее высоким, а если размеры доплат (надбавок), на установление которых работник организации имеет право, являются одинаковыми, ему устанавливается одна доплата (надбавка) по выбору работника организации.»;

д) абзац первый пункта 4.8 после слов «с учётом» дополнить словом «уровня» и в нём слово «выполнении» заменить словом «решении»;

е) пункты 4.9-4.11 изложить в следующей редакции:

«4.9. Ежемесячные надбавки за результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную степень ответственности при выполнении работы и высокое профессиональное мастерство устанавливаются:

1) работникам организации, являющимся заведующими библиотеками, педагогами-библиотекарями, библиотекарям, – в размере 500 рублей;

2) работникам организации, являющимся врачами, – в размере 2500 рублей;

3) работникам организации, являющимся медицинскими работниками, работающими на должностях среднего медицинского персонала, – в размере 1000 рублей.

4.10. К премиям по итогам работы за определённый период времени относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение планов, заданий, мероприятий, достижение значений установленных показателей.

4.11. Для установления премий по итогам работы за определённый период в организации создаётся комиссия, которая организует деятельность, связанную с оценкой результативности и эффективности профессиональной деятельности работников организации. Результативность и эффективность профессиональной деятельности работников организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, который должен устанавливаться в том числе величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей (профессий) работников организации. Указанный перечень утверждается локальным нормативным актом организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников соответствующей организации.

Премии распределяются между работниками организации по представлению комиссии в соответствии с утверждённым локальным нормативным актом организации, порядком распределения средств, предусмотренных в фонде стимулирования, являющемся частью фонда оплаты труда работников организации.»;

ж) в пункте 4.12 слова «высокими показателями результатов» заменить словами «обеспечением достижения высоких результатов», слова «может выплачиваться» заменить словом «выплачивается»;

з) пункт 4.13 изложить в следующей редакции:

«4.13. За неправомерное, нецелевое и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю организации, заместителю руководителя организации, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру организации, снижается за период, в котором выявлено хотя бы одно из указанных нарушений, в следующих размерах:

если объём нарушений не превысил 10000 рублей, – на 10 процентов;

если объём нарушений превысил 10000 рублей, но не превысил 50000 рублей, – на 20 процентов;

если объём нарушений превысил 50000 рублей, но не превысил 100000 рублей, – на 30 процентов;

если объём нарушений превысил 100000 рублей, но не превысил 500000 рублей, – на 50 процентов;

если объём нарушений превысил 500000 рублей, но не превысил 1000000 рублей, – на 75 процентов;

если объём нарушений превысил 1000000 рублей, – на 100 процентов.»;

и) абзац второй пункта 4.14 изложить в следующей редакции:

«Установление работникам организации надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и наличие квалификационной категории является обязательным.»;

3) в разделе 5:

а) в пункте 5.1:

в абзаце втором слова «Заработная плата» заменить словами «Размер заработной платы»;

абзац третий изложить в следующей редакции:

«Размер заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливается руководителем организации.»;

б) пункт 5.4 изложить в следующей редакции:

«5.4. Руководитель организации, к трудовым функциям которого реализация или преподавание образовательных программ непосредственно не относятся, вправе по согласованию с учредителем на условиях почасовой оплаты труда вести занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах) в той же организации, но не более 9 часов в течение одной рабочей недели.»;

4) в разделе 6:

а) пункты 6.1 и 6.2 изложить в следующей редакции:

«6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в твердой денежной сумме.

В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер каждой из них определяется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному работником организации времени.

6.2. Работникам организации, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, установленных для работников организации, занимающих эти должности не по совместительству.»;

б) в пункте 6.4 слова «может применяться» заменить словом «устанавливается», слово «форма» заменить словом «система»;

в) в пункте 6.5:

в абзаце первом слова «целесообразно и» исключить;

абзац второй признать утратившим силу;

г) пункты 6.6-6.11 изложить в следующей редакции:

«6.6. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации, являющихся педагогическими

работниками, соответствие таких работников установленным законодательством Российской Федерации требованиям к полученному ими образованию определённого уровня устанавливается на основании документов об образовании и о квалификации этих работников.

6.7. Основным документом, подтверждающим продолжительность стажа педагогической работы, является трудовая книжка.

Продолжительность стажа педагогической работы, не подтверждённая записями в трудовой книжке, устанавливается на основании справок, подписанных руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и скреплённых печатью (в случае наличия у такой организации печати). В указанных справках должны содержаться сведения о наименовании организации, осуществляющей образовательную деятельность, в которой работал работник, наименовании замещаемой им должности и времени работы в этой должности, реквизитах документов, подтверждающих эти сведения (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.), а также дата выдачи справки. В случае невозможности получения такой справки в связи с ликвидацией организации, осуществлявшей образовательную деятельность, и иными подобными обстоятельствами, продолжительность стажа педагогической работы устанавливается на основании соответствующих архивных документов.

6.8. Объём средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации в целях оплаты труда работников организации, работающих на должностях административно-управленческого персонала, не должен превышать 40 процентов общего объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

6.9. Соотношение размеров среднемесячной заработной платы работников организации, относящихся к основному и вспомогательному персоналу, устанавливается в диапазоне 1:0,7 – 1:0,5.

6.10. Работникам организации выплачивается материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, заключением брака, рождением (усыновлением) ребёнка, смертью супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, но не должны превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику организации.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, в соответствии с приказом руководителя организации на основании письменного заявления работника организации и документов, подтверждающих возникновение указанных обстоятельств.

6.11. В целях доведения размера месячной заработной платы работников организации до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам организации, полностью отработавшим за этот период норму

рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и размером установленной им месячной заработной платы.

В случае если работником организации месячная норма рабочего времени и нормы труда (трудовые обязанности) за соответствующий период отработаны не полностью, а также если работник организации работает в ней по совместительству, размер доплаты, указанной в абзаце первом настоящего пункта, устанавливается пропорционально отработанному таким работником времени.»;

5) раздел 7 изложить в следующей редакции:

«7. Формирование и структура фонда
оплаты труда работников организации

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности организации.

7.2. Фонд оплаты труда работников организации состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников организаций, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Объём средств, предусмотренных в фонде стимулирования, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

7.4. В случае оптимизации структуры организации и численности работников организации лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников организации не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, используются в целях осуществления работникам организации стимулирующих выплат.

7.5. Руководитель организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание организации с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации, и утверждает структуру и штатное расписание организации по согласованию с уполномоченным органом. При этом численность работников организации должна быть достаточной для предоставления государственных услуг, выполнения работ и (или) исполнения государственных функций, предусмотренных уставом организации.».

3. Внести в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ульяновской области, утверждённое постановлением

Правительства Ульяновской области от 11.08.2014 № 353-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Ульяновской области», следующие изменения:

1) пункт 3.9 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждения не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»;

2) в разделе 4:

а) в пункте 4.2:

в абзаце пятом слова «определённого периода» заменить словами «работы за определённый период времени»;

абзац шестой изложить в следующей редакции:

«Работникам учреждения устанавливаются надбавки за классность, а работникам учреждения, указанным в пункте 4.8 настоящего раздела, – надбавки за наличие квалификационной категории.

Работникам учреждения также устанавливаются доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки.»;

б) пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Работникам учреждения устанавливаются надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от уровня их фактической загруженности в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы, от значений которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.»;

в) пункты 4.5-4.7 изложить в следующей редакции:

«4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности стажа работы по соответствующим должностям в соответствии с порядком назначения и начисления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения, утверждаемым правовым актом учредителя.

4.6. К премиям по итогам работы за определённый период времени относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение планов, заданий, мероприятий, достижение значений установленных показателей.

4.6.1. Для установления премий по итогам работы за определённый период в учреждении создаётся комиссия, которая организует деятельность, связанную с оценкой результативности и эффективности профессиональной деятельности работников учреждения. Результативность и эффективность профессиональной деятельности работников учреждения оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, который должен устанавливать в том числе величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей (профессий) работников учреждений. Указанный перечень утверждается локальным нормативным актом учреждения.

4.6.2. Премии распределяются между работниками учреждения по представлению комиссии в соответствии с утверждённым локальным нормативным актом учреждения, порядком распределения средств, предусмотренных в фонде стимулирования, являющемся частью фонда оплаты труда работников учреждения.

4.7. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность:

за наличие 1 класса квалификации – в размере 25 процентов размера оклада;

за наличие 2 класса квалификации – в размере 10 процентов размера оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактически отработанное в качестве водителя время. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

В случае установления водителям автомобилей оклада в размере, соответствующем размеру оклада, высококвалифицированных рабочих, занятых на выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (приложение № 5 к настоящему Положению), надбавка за классность не выплачивается.

Водителям автомобилей, имеющим 1 класс квалификации и осуществляющим перевозку пенсионеров, инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, находящихся на обслуживании в учреждениях, устанавливаются увеличенные размеры окладов, соответствующие должностям, отнесенным к четвёртому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных рабочих.»;

г) в пункте 4.8:

абзац первый изложить в следующей редакции:

«В целях стимулирования работников учреждения к повышению своей профессиональной квалификации и уровня компетентности по результатам аттестации им устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории (уровня квалификационной подготовки).»;

абзац второй признать утратившим силу;

в абзаце третьем слова «квалификационную категорию» заменить словами «наличие квалификационной категории»;

в таблице цифры «22» заменить знаком «-»;

д) пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«4.9. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность в должностях руководителя или специалистов, за наличие нагрудных знаков, учёной степени, звания (почётного звания), которыми они награждены или которые им присвоены в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ульяновской области, устанавливаются:

доплата за учёную степень доктора наук – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень кандидата наук – в размере 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Народный», – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие звания, начинающегося со слова «Заслуженный», – в размере 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанные доплаты (надбавки) устанавливаются в случае соответствия нагрудных знаков, учёной степени, звания (почётного звания) профилю осуществляемой работником учреждения профессиональной деятельности (в том числе преподаваемым им учебным предметам (дисциплинам)).

Если работник учреждения одновременно имеет право на установление доплаты (надбавки) по двум и более основаниям, ему устанавливается одна доплата (надбавка), размер которой является наиболее высоким, а если размеры доплат (надбавок), на установление которых работник учреждения имеет право, являются одинаковыми, ему устанавливается одна доплата (надбавка) по выбору работника учреждения.»;

е) абзац первый пункта 4.10 после слов «с учётом» дополнить словом «уровня» и в нём слово «выполнении» заменить словом «решении»;

ж) в пункте 4.11 слова «высокими показателями результатов» заменить словами «обеспечением достижения высоких результатов», слова «может выплачиваться» заменить словом «выплачивается»;

з) пункт 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.12. За непропорциональное, нецелевое и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения, снижается за период, в котором выявлено хотя бы одно из указанных нарушений, в следующих размерах:

если объём нарушений не превысил 10000 рублей, – на 10 процентов;

если объём нарушений превысил 10000 рублей, но не превысил 50000 рублей, – на 20 процентов;

если объём нарушений превысил 50000 рублей, но не превысил 100000 рублей, – на 30 процентов;

если объём нарушений превысил 100000 рублей, но не превысил 500000 рублей, – на 50 процентов;

если объём нарушений превысил 500000 рублей, но не превысил 1000000 рублей, – на 75 процентов;

если объём нарушений превысил 1000000 рублей, – на 100 процентов.»;

3) в разделе 5:

в абзаце третьем пункта 5.1 слова «Заработная плата» заменить словами «Размер заработной платы»;

4) в разделе 6:

а) пункты 6.1 и 6.2 изложить в следующей редакции:

«6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в твёрдой денежной сумме.

В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер каждой из них определяется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

выплачиваются пропорционально отработанному работником учреждения времени.

6.2. Работникам учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, установленных для работников учреждения, занимающих эти должности не по совместительству.»;

б) в пункте 6.4 слова «может применяться» заменить словом «устанавливается», слово «форма» заменить словом «система»;

в) пункты 6.5-6.8 изложить в следующей редакции:

«6.5. Объём средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения в целях оплаты труда работников учреждения, работающих на должностях административно-управленческого персонала, не должен превышать 40 процентов общего объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

6.6. Соотношение размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения, относящихся к основному и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается в диапазоне 1:0,7 – 1:0,5.

6.7. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, заключением брака, рождением (усыновлением) ребёнка, смертью супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не должны превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику учреждения.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих возникновение указанных обстоятельств.

6.8. В целях доведения размера месячной заработной платы работников учреждения до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и размером установленной им месячной заработной платы.

В случае если работником учреждения месячная норма рабочего времени и нормы труда (трудовые обязанности) за соответствующий период отработаны не полностью, а также в случае если работник учреждения работает в нём по совместительству, размер доплаты, указанной в абзаце первом настоящего пункта, устанавливается пропорционально отработанному таким работником времени.»;

5) раздел 7 изложить в следующей редакции:

«7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Объём средств, предусмотренных в фонде стимулирования, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

7.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности работников учреждения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, используются в целях осуществления работникам учреждения стимулирующих выплат.

7.5. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, и утверждает структуру и штатное расписание учреждения по согласованию с уполномоченным органом. При этом численность работников учреждения должна быть достаточной для предоставления им государственных услуг, выполнения работ и (или) исполнения государственных функций, предусмотренных уставом учреждения.»;

б) в приложении № 2:

а) в графе 2 строки 3 слова «обеспечения граждан техническими средствами реабилитации и санаторно-курортным лечением и» заменить словами «социальной адаптации для лиц без определённого места жительства и занятий»;

б) графу 2 строки 4 после слов «геронтологических центров» дополнить словами «и пансионатов для граждан пожилого возраста».

4. Признать утратившими силу:

абзац шестой подпункта «д» подпункта 4 пункта 11 постановления Правительства Ульяновской области от 15.07.2015 № 329-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных нормативных правовых актов (положения нормативного правового акта) Правительства Ульяновской области»;

абзац седьмой подпункта «д» пункта 3 постановления Правительства Ульяновской области от 06.06.2016 № 262-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 01.08.2014 № 338-П»;

абзацы третий и четвёртый подпункта «б» подпункта 1 пункта 1 постановления Правительства Ульяновской области от 19.07.2017 № 350-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 01.08.2014 № 338-П и признании утратившим силу отдельного положения постановления Правительства Ульяновской области от 15.07.2015 № 329-П».

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин