



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 декабря 2019 г.

№ 731-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения «Ульяновская государственная аптека»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного учреждения «Ульяновская государственная аптека», 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 постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного учреждения «Ульяновская государственная аптека».

2. Настоящее постановление распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2019 года.

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 18 декабря 2019 г. № 731-П

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
«Ульяновская государственная аптека»

1. Общие положения

Настоящее Положение 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» и 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» (далее – учреждение) регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников государственного учреждения «Ульяновская государственная аптека», функции и полномочия учредителя которого осуществляет Министерство здравоохранения Ульяновской области (далее – учредитель), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения и условия предоставления указанным работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов
(должностных окладов)

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения 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) медицинских и фармацевтических работников учреждения, относящихся к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», а также работников учреждения, 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. Работники учреждения, 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 исполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, образованной в учреждении, назначаются на соответствующие должности, и им одновременно устанавливаются оклады (должностные оклады) в размерах, предусмотренных для таких должностей.

Критерии, характеризующие достаточность практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

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

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).

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

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

3.5. В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения 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. Конкретные виды, формы и размеры выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с учётом результатов специальной оценки условий труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решения руководителя учреждения.

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

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) персональные надбавки;
- 8) выплаты за наличие квалификационной категории.

4.3. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также условия их предоставления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплата стимулирующего характера предоставляется 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 выплата предоставляется при окончательном расчёте.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения в целях повышения их заинтересованности в результатах своей профессиональной деятельности с учётом результатов оценки исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются при приёме его на работу, переводе его на другую должность в соответствии с правовым актом учреждения.

Размеры, условия и порядок предоставления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размеры выплат, установленные работнику учреждения, по мотивированному представлению его непосредственного руководителя увеличиваются или снижаются по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж) устанавливается к окладу (должностному окладу) и выплачивается в зависимости от продолжительности общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, в следующих размерах:

в случае если продолжительность указанного стажа составляет от трёх до пяти лет, – в размере 10 процентов размера оклада (должностного оклада);

в случае если продолжительность указанного стажа превышает пять лет, – в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада).

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании правового акта учреждения.

В общий стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение выплаты за стаж, включаются периоды:

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

работы в учреждении;

обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, по программам переподготовки, повышения квалификации;

частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

трудовой деятельности в других организациях, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для исполнения должностных (трудовых) обязанностей по должности, замещаемой в учреждении.

Продолжительность непрерывного стажа работы, дающего право на получение соответствующей выплаты, определяется комиссией, порядок деятельности и состав которой утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Премия по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) (далее также – премия) выплачивается работникам учреждения по итогам оценки результатов их труда в этом периоде.

Премия выплачивается тем работникам учреждения, выполнявшаяся которыми работа соответствовала требованиям, установленным локальным нормативным актом учреждения, в размере, не превышающем размера среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанного за соответствующий период (без учёта премии).

Размер премии, подлежащей выплате работникам учреждения, увольняемым по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, исчисляется пропорционально отработанному ими времени, премия выплачивается таким работникам при окончательном расчёте.

4.9. Работникам учреждения, имеющим учёные степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, замещающих штатные должности, наличие учёной степени для замещения которых предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками), устанавливается доплата за учёную степень в следующих размерах:

работникам учреждения, имеющим учёную степень кандидата наук, – 5 тыс. рублей;

работникам учреждения, имеющим учёную степень доктора наук, – 7 тыс. рублей.

4.10. Работникам учреждения, имеющим почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области в следующих размерах:

работникам учреждения, имеющим звания, наименования которых начинаются со слов «Народный» или «Заслуженный», – 5 тыс. рублей (при условии отработки за соответствующий период нормы рабочего времени и выполнения норм труда (трудовых обязанностей));

работникам учреждения, имеющим звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, наименование которых не начинаются со слов «Народный» или «Заслуженный», – 1 тыс. рублей (при условии отработки за соответствующий период нормы рабочего времени и выполнения норм труда (трудовых обязанностей)).

Надбавка, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается тем работникам учреждения, которые работают в нём не по совместительству, и выплачивается в размере, пропорциональном отработанному ими времени.

В случае наличия у работника одновременно почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка устанавливается за наличие только одного из них.

4.11. Работникам учреждения устанавливается 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Персональная надбавка руководителю учреждения устанавливается по решению учредителя.

4.12. Работнику учреждения, которому по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, устанавливается выплата за наличие квалификационной категории, размер которой определяется как произведение установленного ему размера оклада (должностного оклада) и значения коэффициента, соответствующего присвоенной ему квалификационной категории, которое указано в таблице.

Таблица

№ п/п	Наименование должности работника учреждения	Значение коэффициента, соответствующее присвоенной квалификационной категории		
		высшая	первая	вторая
1	2	3	4	5
1.	Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, заведующий отделом (аптекой, аптечным пунктом) учреждения, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Управление и экономика фармации»	0,25	0,2	0,1
2.	Провизор, руководитель структурного подразделения – провизор, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Фармация»			
3.	Работник, относящийся к категории среднего медицинского или фармацевтического персонала, которому присвоена квалификационная категория по специальности «Сестринское дело» или «Фармация»	0,2	0,15	0,1

4.13. За временное исполнение обязанностей руководителя учреждения работнику учреждения устанавливается доплата в размере, равном установленному ему размеру оклада (должностного оклада).

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

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем при заключении с ним трудового договора.

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

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя учреждения – от 1 до 3;

для заместителей руководителя учреждения – от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера учреждения – от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) определяется нормативным правовым актом учредителя с учётом абзацев второго – четвёртого настоящего пункта.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональная надбавка к должностному окладу, размер которой определяется как произведение установленных указанным лицам размеров должностных окладов и значений коэффициента управления, устанавливаемых в следующих диапазонах:

от 0,5 до 2,0 размера должностного оклада – для руководителя учреждения;

от 0,1 до 1,5 размера должностного оклада – для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения.

Значение коэффициента управления для руководителя учреждения устанавливается учредителем. Значение коэффициента управления для руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения им значений целевых показателей, характеризующих эффективность его деятельности, установленных учредителем, с учётом результатов деятельности возглавляемого им учреждения, объёма, сложности выполняемой им работы, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.5. Руководителю учреждения за счёт средств, поступающих от осуществления учреждением предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается доплата за организацию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере, установленном учредителем.

5.6. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю учреждения, его заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения, снижается за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах:

если объём нарушений составил до 10000 рублей включительно, – 10 процентов;

если объём нарушений составил до 50000 рублей включительно, – 20 процентов;

если объём нарушений составил до 100000 рублей включительно, – 30 процентов;

если объём нарушений составил до 500000 рублей включительно, – 50 процентов;

если объём нарушений составил до 1000000 рублей включительно, – 75 процентов;

если объём нарушений составил свыше 1000000 рублей, – 100 процентов.

5.7. За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю учреждения, его заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения премии не выплачиваются.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения оказывается материальная помощь в случаях, указанных в части 7 статьи 2 Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений». Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи, оказываемой руководителю учреждения, устанавливаются учредителем, а другим работникам учреждения – локальным нормативным актом учреждения, при этом материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании правового акта учредителя, а иным работникам учреждения – на основании решения руководителя учреждения.

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

6.2. Работникам 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.

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

Единовременное поощрение руководителю учреждения выплачивается на основании правового акта учредителя, иным работникам учреждения – на основании решения руководителя учреждения.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

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

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 учреждения, 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, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности его работников объём средств областного бюджета Ульяновской области на оплату труда работников учреждения не уменьшается. Предусмотренные в фонде оплаты труда работников учреждения средства, которые сэкономлены в результате оптимизации структуры учреждения или численности его работников, используются в целях осуществления работникам учреждений выплат стимулирующего характера.

7.5. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и по согласованию с учредителем утверждает структуру и штатное расписание учреждения с учетом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
медицинских и фармацевтических работников,
а также работников осуществляющих профессиональную
деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих
или должностям служащих, и повышающих коэффициентов,
учитывающих сложность выполняемой работы,
работников государственного учреждения
«Ульяновская государственная аптека»

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 9300 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
3 квалификационный уровень	К = 0,18
5 квалификационный уровень	К = 0,3

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 13000 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
2 квалификационный уровень	К = 0,1
4 квалификационный уровень	К = 0,15

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 15000 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,0

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 4900 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5100 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,5
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5800 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
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, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня», размер базового оклада (базового должностного оклада) – 7921 рубль.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,3
3 квалификационный уровень	К = 0,45

Профессии, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 4612 рублей.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:
	1 разряд ЕТКС – К = 0,0; 2 разряд ЕТКС – К = 0,07; 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ:
	1 разряд ЕТКС – К = 0,05; 2 разряд ЕТКС – К = 0,12; 3 разряд ЕТКС – К = 0,19

Профессии, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5454 рубля.

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,2
4 квалификационный уровень	К = 0,4