



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

6 марта 2020 г.

№ 102-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О Порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» Правительство Ульяновской области постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки».

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 6 марта 2020 г. № 102-П

ПОЛОЖЕНИЕ **о системе оплаты труда работников** **областного государственного бюджетного учреждения** **«Центр государственной кадастровой оценки»**

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», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» 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» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки» (далее – Учреждение), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения и условия предоставления им 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) по соответствующим профессиональным квалификационным (профессиональным) группам с учётом размеров повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками Учреждения 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 работниками Учреждения работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими 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 выполнения работниками Учреждения 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 Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты (доплаты) 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 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. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждения в размерах, определяемых в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам Учреждения в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.10. Порядок осуществления работникам Учреждения выплат компенсационного характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных пунктами 3.5-3.7 настоящего раздела, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрениям 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:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премии по итогам работы за определённый период времени;
доплата за учёную степень;
надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации,
почётное звание Ульяновской области;
персональная надбавка.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада) за повышенную сложность, срочность и ответственность выполняемой работы в размере, исчисленном пропорционально отработанному работником Учреждения времени:

1) директору Учреждения – в размере, не превышающем 200 процентов размера оклада (должностного оклада);

2) начальнику отдела – в размере, не превышающем 150 процентов размера оклада (должностного оклада);

3) заместителю начальника отдела – в размере, не превышающем 120 процентов размера оклада (должностного оклада);

4) водителю автомобиля – в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада);

5) иным работникам Учреждения – в размере, не превышающем 110 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада) за высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда в размере, исчисленном пропорционально отработанному работником Учреждения времени:

1) директору Учреждения – в размере, не превышающем 200 процентов размера оклада (должностного оклада);

2) начальнику отдела – в размере, не превышающем 220 процентов размера оклада (должностного оклада)

3) заместителю начальника отдела – в размере, не превышающем 190 процентов размера оклада (должностного оклада);

4) водителю автомобиля – в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада);

5) иным работникам Учреждения – в размере, не превышающем 170 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж) устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада) и выплачиваются 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 восьми лет, – в размере, не превышающем 10 процентов размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от восьми до тринадцати лет, – в размере, не превышающем 15 процентов размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от тринадцати до восемнадцати лет, – в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от восемнадцати до двадцати трёх лет, – в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа превышает двадцать три года, – в размере, равном 30 процентам размера оклада (должностного оклада).

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

работы в органах государственной власти (государственных органах) 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.

Выплата за стаж осуществляется ежемесячно в размере, исчисленном пропорционально отработанному работником Учреждения времени.

4.6. 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, работа которых соответствовала требованиям, установленным локальным нормативным актом Учреждения, в размере, не превышающем размера среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанного за соответствующий период (без учёта премии).

Премия выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному работником Учреждения времени.

4.7. Персональная надбавка устанавливается работнику Учреждения в размере, не превышающем 50 процентов размера оклада (должностного оклада) с учётом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставлен-

ных задач, опыта и других факторов, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника и оформляется приказом Учреждения.

Персональная надбавка выплачивается в размере, исчисленном пропорционально отработанному работником Учреждения времени.

4.8. Доплата за учёную степень устанавливается работникам Учреждения, имеющим учёную степень и работающим по соответствующему профилю, в следующих размерах:

за учёную степень кандидата наук – в размере, не превышающем 10 процентов размера оклада (должностного оклада);

за учёную степень доктора наук – в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.9. Доплата работникам Учреждения, имеющим почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, устанавливается в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.10. Порядок осуществления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных подпунктами 1-5 пункта 4.3, подпунктами 1-5 пункта 4.4, абзацами вторым – шестым пункта 4.5, абзацем вторым пункта 4.6 и пунктами 4.7-4.9 настоящего раздела, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – учредитель), при заключении 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 и 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 положений абзацев второго и третьего настоящего пункта. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются без учёта размеров указанного предельного уровня, определённых абзацами вторым и третьим настоящего пункта, в случае если Учреждение включено в перечень, утверждённый Правительством Ульяновской области.

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

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовое нарушение) 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 финансовое нарушение, в следующих размерах:

если объём финансового нарушения не превысил 10000 рублей, – 10 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 50000 рублей, – 20 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 100000 рублей, – 30 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 500000 рублей, – 50 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 1000000 рублей, – 75 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 1000000 рублей, – 100 процентов.

5.5. За период, в котором выявлено финансовое нарушение, 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 работников Учреждения

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 Учреждения на основании их письменных заявлений и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

6.2. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждения при предоставлении им ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год осуществляется единовременная денежная выплата в размере, не превышающем 200 процентов размера оклада (должностного оклада). Единовременная денежная выплата руководителю Учреждения осуществляется на основании правового акта учредителя, иным работникам Учреждения – на основании решения руководителя Учреждения.

6.3. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада), в связи:

с праздничными днями – Днём защитника Отечества, Международным женским днём;

с профессиональным праздником работников Учреждения;

с юбилейными датами (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);

с награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с выходом на пенсию.

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

6.4. 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 величиной начисленной им заработной платы.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на предоставление Учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, а также объёма средств, поступающих от 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 субсидий на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания в части оплаты труда работников не уменьшается. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, используются в целях осуществления работникам Учреждения стимулирующих выплат, а также выплат, указанных в разделе 6 настоящего Положения.

7.5. Руководитель Учреждения самостоятельно разрабатывает и по согласованию с уполномоченным органом утверждает структуру и штатное расписание Учреждения с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

**РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников областного государственного бюджетного учреждения
«Центр государственной кадастровой оценки», осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям
рабочих или должностям служащих, и повышающих коэффициентов,
учитывающих сложность выполняемой работы**

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 4797 рублей	
1 квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) с учётом характеристик (примеров) 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 с учётом характеристик (примеров) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05; 2 разряд ЕТКС – К = 0,12; 3 разряд ЕТКС – К = 0,19
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5672 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,2
4 квалификационный уровень	К = 0,4
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5096 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5304 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,5
4 квалификационный уровень	К = 0,55

1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 6032 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 8238 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,3
3 квалификационный уровень	К = 0,45