



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 сентября 2020 г.

№ 531-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство государственных закупок Ульяновской области

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 10.10.2008 № 422-П «О Порядке определения 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 п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство государственных закупок Ульяновской области.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2020 года.

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 18 сентября 2020 г. № 531-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство государственных закупок Ульяновской области

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство государственных закупок Ульяновской области (далее – учреждение), 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 работниками учреждения работы, и 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.

Размеры базовых должностных окладов ведущих специалистов, ведущих консультантов, главных консультантов, заместителей начальников отделов, начальников отделов учреждения и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются приложением к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и размеры

повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Ульяновской области.

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

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении об аттестационной комиссии, утверждённом локальным нормативным актом учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера 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.

Размер выплат компенсационного характера устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

3.5. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения.

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

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

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.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы за определённый период времени;

персональные надбавки.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании приказа руководителя учреждения.

4.3. При установлении работнику учреждения выплат стимулирующего характера учитываются критерии, позволяющие оценить качество и результативность его работы, установленные локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном соотношении от размера месячного должностного оклада без учёта других видов выплат. Указанные выплаты предоставляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учётом исполнения работником учреждения его должностных (трудовых) обязанностей в условиях,

отличающихся сложностью, срочностью работ в сжатых временных рамках, в соответствии с приказом руководителя учреждения в размере до 70 процентов размера должностного оклада.

4.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения по итогам работы за месяц за качественное и своевременное выполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов учреждения приказом руководителя учреждения в размере до 100 процентов размера должностного оклада.

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность на основании приказа руководителя учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах к размеру месячного должностного оклада)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Периоды работы, учитываемые для исчисления стажа, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.10. Премии по итогам работы за определённый период времени выплачиваются после подведения оперативных итогов финансово-хозяйственной деятельности учреждения за год, квартал, месяц при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения.

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

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

Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100 процентов размера оклада (должностного оклада) на период не менее одного месяца и не более одного года за фактически отработанное время.

Выплата персональной надбавки производится за счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования.

5. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, заместителей начальников структурных подразделений учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель).

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

5.3. 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, 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) определяется правовым актом Учредителя с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым – четвёртым настоящего пункта.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается одновременно и дифференцированно в следующих размерах:

Объём бюджетных средств, использование которых признано нецелевым, неправомерным и (или) неэффективным	Размер снижения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (в процентном соотношении от размера каждой установленной выплаты стимулирующего характера)
До 50000 рублей включительно	10
До 100000 рублей включительно	20
До 200000 рублей включительно	30
До 300000 рублей включительно	40
До 400000 рублей включительно	50
До 500000 рублей включительно	60
Свыше 500000 рублей	100

5.5. Премии руководителю учреждения выплачиваются по решению Учредителя.

6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в случаях:

- 1) вступления работника учреждения в брак;
- 2) рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления им ребёнка;
- 3) наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- 4) смерти (гибели) супруга (супруги), детей, родителей, родных братьев или сестёр работника учреждения, а также лиц, находящихся на иждивении работника учреждения.

6.2. Материальная помощь оказывается работнику учреждения после наступления вышеуказанных обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

Размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляется по решению Учредителя, а другим работникам учреждения – по решению руководителя учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь оказывается в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

6.3. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения также предоставляются:

единовременная денежная выплата;
единовременное поощрение.

Основания, размеры и порядок предоставления указанных выплат определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

6.4. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год производится единовременная денежная выплата в размере не более двух окладов (должностных окладов).

В случае если в текущем календарном году работнику учреждения не производилась единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, при увольнении работника учреждения в связи с призывом (поступлением) на военную службу, приёмом на обучение в организации, осуществляющие образовательную деятельность, окончанием срочного трудового договора, сокращением численности или штата работников учреждения, переводом супруги (супруга) на другую работу в другую местность, выходом на пенсию данная выплата осуществляется в размере, пропорциональном отработанному времени, из расчёта 1/12 её годового размера за каждый полный отработанный месяц. При увольнении работника учреждения по основаниям, установленным пунктами 5-7 и 9-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, данная выплата не осуществляется.

6.5. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения исходя из объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

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, осуществляются выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплаты 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 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

РАЗМЕРЫ

базовых должностных окладов работников областных государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство государственных закупок Ульяновской области

Размер базового должностного оклада специалистов составляет 8114 рублей

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Ведущий специалист	К = 0,32
Ведущий консультант	К = 0,44
Главный консультант	К = 0,57

Размер базового должностного оклада руководителей составляет 11232 рубля

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заместитель начальника отдела	К = 0,26
Начальник отдела	К = 0,43