



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 октября 2021 г.

№ 496-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения Ульяновской области «Обеспечение судебных участков»

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

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения Ульяновской области «Обеспечение судебных участков».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 21.02.2014 № 62-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения Ульяновской области «Обеспечение судебных участков»;

постановление Правительства Ульяновской области от 31.03.2016 № 131-П «О внесении изменения в постановление Правительства Ульяновской области от 21.02.2014 № 62-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 13.03.2017 № 106-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 21.02.2014 № 62-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 25.10.2018 № 505-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 21.02.2014 № 62-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 25.07.2019 № 362-П
«О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области
от 21.02.2014 № 62-П».

Исполняющий обязанности
Председателя
Правительства области



А.С.Тюрин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 19 октября 2021 г. № 496-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников государственного казённого учреждения Ульяновской области «Обеспечение судебных участков»

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 государственного казённого учреждения Ульяновской области «Обеспечение судебных участков» (далее также – 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) работников Учреждения

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 окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются в соответствии с Порядком определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утверждённым 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».

2.2. Работники Учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, которые установлены 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 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:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат или надбавок к окладам (должностным окладам)

работников Учреждения либо твердых денежных сумм на основании решения руководителя Учреждения и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. Размер выплат компенсационного характера устанавливается приказом руководителя Учреждения.

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

3.4. 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) работника Учреждения.

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 и не может превышать 100 процентов размера оклада (должностного оклада).

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждения в размерах, определяемых в соответствии с частью 1 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) производятся работникам Учреждения в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.5. Водителям автомобилей устанавливаются:

1) доплата к окладу (должностному окладу) за ненормированный рабочий день, размер которой определяется пропорционально отработанному времени, за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, и не может превышать 25 процентов размера оклада (должностного оклада);

2) доплата к окладу (должностному окладу) за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других не свойственных водителям автомобилей видов работ, размер которой не может превышать 50 процентов размера оклада (должностного оклада).

3.6. Порядок осуществления работникам Учреждения выплат компенсационного характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных настоящим разделом, 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 поощрения их за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решения руководителя Учреждения (если иное не предусмотрено разделом 5 настоящего Положения) и осуществляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Если иное не предусмотрено разделом 5 настоящего Положения, 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;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени.

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

1) руководителю Учреждения, заместителям руководителя учреждения и начальникам служб Учреждения – в размере, не превышающем 250 процентов размера должностного оклада;

2) другим работникам Учреждения – в размере от 50 до 150 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к размеру должностного оклада за высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда в размере, который исчисляется пропорционально отработанному работником Учреждения времени и не может превышать 150 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, исчисленных пропорционально отработанному работником Учреждения времени:

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

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

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

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от восемнадцати до двадцати трёх лет, – в размере, равном 25 процентам 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, определённые локальным нормативным актом Учреждения.

Продолжительность общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, определяется комиссией, порядок деятельности и состав которой утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

4.6. Премии по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) (далее – премия) выплачиваются работникам учреждения по итогам оценки результатов их труда в соответствующем периоде.

Премия выплачивается тем работникам Учреждения, работа которых соответствовала требованиям, установленным локальным нормативным актом Учреждения, в размере, не превышающем размер среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанный за соответствующий период (без учёта премии).

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

4.7. В случае наличия у водителей автомобилей первого или второго класса квалификации им устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу) за классность в размере, не превышающем 50 процентов размера оклада (должностного оклада). При этом если водителю автомобиля установлен оклад (должностной оклад) в повышенном размере в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих и должностей служащих, указанная доплата ему не устанавливается.

4.8. Если иное не предусмотрено разделом 5 настоящего Положения, порядок осуществления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных настоящим разделом, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Особенности 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 с ним трудового договора.

Порядок и критерии определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Учредителя.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов меньше 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, если Учреждение включено в перечень, утверждённый Правительством Ульяновской области.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера (за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет) устанавливаются руководителю Учреждения Учредителем в зависимости от достижения руководителем Учреждения значений показателей, характеризующих эффективность его деятельности, установленных Учредителем, с учётом результатов деятельности, объёма, сложности выполняемой руководителем Учреждения работы. Размеры и порядок осуществления указанных выплат определяются положением о материальном стимулировании руководителя Учреждения, утверждённым Учредителем.

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, 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 50000 рублей, – 10 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 100000 рублей, – 20 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 200000 рублей, – 30 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 300000 рублей, – 40 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 400000 рублей, – 50 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 500000 рублей, – 60 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 500000 рублей; – 100 процентов.

Указанное снижение производится за тот месяц, в котором был установлен факт совершения финансового нарушения. Если указанный факт был установлен после осуществления соответствующих выплат, то снижение производится в том расчётном периоде, в котором он был установлен, но не позднее шести месяцев со дня совершения финансового нарушения.

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 организации 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 указанных обстоятельств на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

Оказание материальной помощи руководителю Учреждения осуществляется по решению Учредителя, а другим работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения, которое оформляется приказом руководителя 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 производятся:

- 1) единовременное денежное вознаграждение;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.4. Единовременное денежное вознаграждение работникам Учреждения осуществляется:

в связи с праздничными днями – Днём защитника Отечества (мужчины), Международным женским днём (женщины), Днём России, а также профессиональным праздником – Днём юриста;

в связи с юбилейными датами работника Учреждения (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);

в связи с награждением работника Учреждения государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде;

в связи с выходом работника Учреждения на пенсию.

Единовременное денежное вознаграждение выплачивается работникам Учреждения в размере, не превышающем трёхкратного размера оклада (должностного оклада).

6.5. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения один раз в год производится единовременная денежная выплата в размере, не превышающем трёхкратного размера оклада (должностного оклада).

6.6. Единовременное денежное вознаграждение и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения производятся по решению Учредителя, а другим работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения, которое оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.7. Порядок осуществления работникам Учреждения выплат, предусмотренных пунктами 6.1 и 6.3 настоящего раздела, в части, не урегулированной настоящим разделом, и определения их конкретных размеров устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Работникам Учреждения, работающим по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются и производятся в порядке и на условиях, которые установлены для работников Учреждения, работающих не по совместительству.

6.9. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание Учреждения с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, и утверждает штатное расписание по согласованию с Учредителем. При этом численность работников Учреждения должна быть достаточной для исполнения государственных функций, предусмотренных уставом Учреждения.

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, предусмотренные в фонде оплаты труда работников Учреждения, используются в целях осуществления работникам Учреждения стимулирующих выплат.
