



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 апреля 2022 г.

№ 194-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство социального питания»

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» Правительство Ульяновской области постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство социального питания».

Председатель  
Правительства области



В.Н.Разумков

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 22 апреля 2022 г. № 194-П

### **ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство социального питания»**

#### 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» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство социального питания» (далее – учреждение), порядок установления окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

#### 2. Порядок установления 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 организации работы, и определяются по формуле:

$ДО = БО + БО * К$ , 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 свою профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающих коэффициентов работников учреждения, занимающих должности, не отнесённые к общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2. Отнесение работников учреждения к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной (профессиональной) группы производится по результатам аттестации с учётом их уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, стажа работы.

Аттестация проводится в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемым в учреждении и разработанным на основании локального нормативного акта учредителя, устанавливающего порядок проведения тарификации работников учреждения.

2.3. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по оплате труда, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, состав которой утверждён локальным нормативным актом учреждения, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для конкретной должности, и стажа работы.

Условие достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации.

2.4. В случае возникновения у работника учреждения права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учётом изменённого размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

### 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 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 засекречивание и рассекречивание, 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 твердых денежных сумм на основании решения руководителя учреждения и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на тяжелых 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.

3.5 В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Работникам учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размерах, определяемых в соответствии с частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда работников учреждения, привлеченных по инициативе работодателя к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производятся работникам учреждения в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3.9. Размеры выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решения руководителя учреждения и осуществляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

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) персональная надбавка.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг являются составными частями оплаты труда и устанавливаются работнику учреждения в целях повышения его заинтересованности в результатах своей профессиональной деятельности исходя из оценки исполнения должностных обязанностей.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг работнику учреждения устанавливаются при приёме на работу, переводе на другую должность на основании решения начальника учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить качество и результативность его работы, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения, при этом максимальный размер указанной выплаты не должен превышать 250 процентов размера оклада (должностного оклада), установленного работнику учреждения.

4.4. Размер выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается локальным нормативным актом учреждения для всех работников учреждения в размере до 150 процентов оклада (должностного оклада) с учётом показателей, утверждённых локальным нормативным актом учреждения, позволяющих оценить качество работы работников учреждения.

4.5. Выплата за стаж к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 8 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 8 до 13 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 13 до 18 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 18 до 23 лет – 25 процентов;

при стаже работы свыше 23 лет – 30 процентов.

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

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж, включаются:

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

время работы в учреждении;

время обучения в образовательных организациях дополнительного профессионального образования;

время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

периоды трудовой деятельности, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Выплата за стаж устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты за стаж либо изменения её размера.

При временном замещении выплата назначается исходя из оклада (должностного оклада) по основной работе.

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 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. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения в размере, не превышающем 100 процентов размера оклада (должностного оклада), с учётом уровня профессиональной подготовки работника, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных локальным нормативным актом учреждения, на период, продолжительность которого не может быть менее одного месяца и более одного года.

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

4.8. Порядок осуществления работникам учреждения выплат стимулирующего характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных пунктами 4.3-4.7 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 директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения

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

Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов меньше размера должностного оклада директора учреждения.

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

для директора учреждения – от 1 до 3;

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

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

5.3. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовое нарушение) размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных директору 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.

За период, в котором выявлено финансовое нарушение, директору учреждения, его заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и главному бухгалтеру учреждения премии не выплачиваются.

5.4. Премии директору учреждения выплачиваются по решению учредителя.

## 6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в случаях:

1) заключения работником учреждения брака;

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 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. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год производится единовременная денежная выплата в размере, равном двукратному размеру оклада (должностного оклада).

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, прекращением 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 расчета 1/12 её годового размера за каждый полный отработанный месяц. В случае увольнения работника учреждения по основаниям, установленным пунктами 5-7 и 9-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, данная выплата не осуществляется.

6.4. 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 № 1

к Положению

**РАЗМЕРЫ**  
**базовых окладов (базовых должностных окладов) работников**  
**областного государственного казённого учреждения**  
**«Агентство социального питания» и повышающих коэффициентов,**  
**учитывающих сложность выполняемой работы**

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 4964 рубля	
1-й квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих по характеристике (примерам) работ:
	1-й разряд – К = 0,0
	2-й разряд – К = 0,07
	3-й разряд – К = 0,14
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6656 рублей	
1-й квалификационный уровень	К = 0,0
2-й квалификационный уровень	К = 0,1
3-й квалификационный уровень	К = 0,2
4-й квалификационный уровень	К = 0,4
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 5901 рубль	
1-й квалификационный уровень	К = 0,0
2-й квалификационный уровень	К = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6141 рубль	
1-й квалификационный уровень	К = 0,0

1	2
2-й квалификационный уровень	$K = 0,1$
3-й квалификационный уровень	$K = 0,5$
4-й квалификационный уровень	$K = 0,55$
5-й квалификационный уровень	$K = 0,65$
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 6996 рублей	
1-й квалификационный уровень	$K = 0,0$
2-й квалификационный уровень	$K = 0,1$
3-й квалификационный уровень	$K = 0,15$
4-й квалификационный уровень	$K = 0,25$
5-й квалификационный уровень	$K = 0,3$
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) – 9928 рублей	
1-й квалификационный уровень	$K = 0,0$
2-й квалификационный уровень	$K = 0,3$

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению

**РАЗМЕРЫ**

**базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областного государственного казённого учреждения «Агентство социального питания» и повышающих коэффициентов, замещающих должности, не отнесённые к общеотраслевым должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы**

№ п/п	Наименование должностей работников	Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей)	Размер повышающего коэффициента
1	2	3	4
1.	Главный специалист по общественному питанию	8400,00	0,25
2.	Ведущий специалист по контролю	7360,00	0,25
3.	Ведущий специалист по закупкам	7360,00	0,25
4.	Ведущий специалист по правовым вопросам	7360,00	0,25