



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

2 ноября 2022 г.

№ 663-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом 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 областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области».

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Положения приложения к Положению о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области» распространяются на правоотношения, возникшие с 1 августа 2022 года.

Председатель  
Правительства области



В.Н.Разумков

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 2 ноября 2022 г. № 663-П

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области»

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом 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 «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области» (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 определения размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения

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 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 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. 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 с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данных должностей.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации работников учреждения, утверждённом 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 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) 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) работников учреждения либо твёрдых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма выполняемой работы или исполнении 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.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения в размерах, определяемых в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера 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) работников учреждения.

3.7. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

руководителю и заместителю руководителя учреждения (за исполнение должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с трудовой функцией; подвижной (разъездной) характер работы и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) – в размере до 130 процентов оклада (должностного оклада);

главному бухгалтеру, главному юристу, начальнику отдела (за исполнение должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с трудовой функцией; увеличение объёма работы и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) – в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада);

главному консультанту, ведущему консультанту, консультанту (за исполнение должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с трудовой функцией; увеличение объёма работы и подвижной (разъездной) характер работы) – в размере до 110 процентов оклада (должностного оклада);

ведущему специалисту, ведущему менеджеру проекта, ведущему IT-специалисту, специалисту (за исполнение должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с трудовой функцией) – в размере до 75 процентов оклада (должностного оклада).

3.8. 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.

3.9. Работнику, проработавшему неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное в соответствующем учётном месяце время.

3.10. В случае отработки работником учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а равно в случае, если работник работает по совместительству, размер производимых такому работнику выплат компенсационного характера определяется пропорционально продолжительности отработанного им времени.

#### 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.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях приказом руководителя учреждения.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся со дня возникновения прав на получение таких выплат либо изменения их размеров.

4.6. В случае увольнения работника учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются ему при окончательном расчёте, при этом их размеры определяются пропорционально продолжительности отработанного таким работником времени.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство:

руководителю учреждения – в размере до 190 процентов оклада (должностного оклада);

заместителю руководителя учреждения – в размере до 185 процентов оклада (должностного оклада);

начальнику отдела, главному бухгалтеру учреждения – в размере до 125 процентов оклада (должностного оклада);

главному юристу, главному консультанту – в размере до 110 процентов оклада (должностного оклада);

ведущему консультанту, ведущему менеджеру проекта, ведущему IT-специалисту, консультанту – в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада);

ведущему специалисту – в размере до 85 процентов оклада (должностного оклада);

специалисту – в размере до 80 процентов оклада (должностного оклада).

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, исполнение локальных нормативных актов учреждения:

руководителю учреждения – в размере до 260 процентов оклада (должностного оклада);

заместителю руководителя учреждения – в размере до 255 процентов оклада (должностного оклада);

начальнику отдела, главному бухгалтеру учреждения – в размере до 200 процентов оклада (должностного оклада);

главному юристу, главному консультанту – в размере до 180 процентов оклада (должностного оклада);

ведущему консультанту, ведущему менеджеру проекта, ведущему IT-специалисту, консультанту – в размере до 160 процентов оклада (должностного оклада);

ведущему специалисту, специалисту – в размере до 140 процентов оклада (должностного оклада).

4.9. При изменении выполняемых функций, режима и графика работы, качественных показателей и показателей интенсивности профессиональной деятельности ранее установленный работникам учреждения размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ может быть изменён приказом руководителя учреждения.

4.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от продолжительности общего стажа работы, дающего право на получение этой выплаты:

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

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

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

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от десяти до пятнадцати лет, – в размере, равном 25 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа превышает пятнадцать лет, – в размере, равном 30 процентам размера оклада (должностного оклада).

В общий стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются периоды, определённые локальным нормативным актом учреждения.

Продолжительность общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, определяется комиссией, порядок деятельности и состав которой утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.11. 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 размера среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанного за соответствующий период (без учёта премии).

Работникам учреждения за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий при наступлении события может выплачиваться разовая премия в пределах средств на оплату труда в размере не более двух должностных окладов.

4.12. Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

5.1. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель), при заключении с ним трудового договора.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя 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 заместителя и главного бухгалтера учреждения,

формируемой за счёт источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя учреждения – от 1 до 3;

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

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

5.3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения установлены разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовое нарушение) размер выплат за качество выполняемых работ, установленных руководителю учреждения, его заместителю 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.

5.5. За период, в котором выявлено финансовое нарушение, руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения премии не выплачиваются.

## 6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:



вступления работника учреждения в брак;  
рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления (удочерения) им ребёнка;  
наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного или дорогостоящего лечения;  
смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения.

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

Оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляется по решению учредителя, а 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. Размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

6.2. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год осуществляется единовременная денежная выплата в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада).

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная денежная выплата выплачивается при предоставлении любой части указанного отпуска.

Единовременная денежная выплата руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения учредителя, работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. В пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения также предоставляется единовременное поощрение.

Основания, размеры и порядок предоставления выплаты, предусмотренной настоящим пунктом, определяются локальным нормативным актом 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 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. Порядок формирования и предельные размеры фонда стимулирования, обеспечиваемого за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, определяются Правительством 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 окладов (базовых должностных окладов) работников областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области»**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области» устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областного государственного казённого учреждения «Центр управления недвижимым имуществом Ульяновской области» и размеры повышающих коэффициентов установлены в таблице.

Таблица

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня». Размер базового оклада по профессиональной квалификационной группе – 5724 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня». Размер базового оклада по профессиональной квалификационной группе – 5958 рублей	
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 служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада по профессиональной квалификационной группе – 6775 рублей	
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

1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». Размер базового оклада по профессиональной квалификационной группе – 9254 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,3
3 квалификационный уровень	К = 0,45

---