



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 декабря 2022 г.

№ 806-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

О системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство экономического развития и промышленности 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 областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство экономического развития и промышленности Ульяновской области.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 09.10.2014 № 461-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Ульяновской области»;

пункт 6 постановления Правительства Ульяновской области от 09.06.2016 № 265-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 29.03.2017 № 148-П «О внесении изменения в постановление Правительства Ульяновской области от 09.10.2014 № 461-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 11.12.2018 № 642-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 09.10.2014 № 461-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 13.06.2019 № 272-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 09.10.2014 № 461-П».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2022 года.

Председатель
Правительства области



В.Н.Разумков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 28 декабря 2022 г. № 806-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство экономического развития и промышленности Ульяновской области

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано 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 регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство экономического развития и промышленности Ульяновской области (далее – учредитель, учреждения соответственно), 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) работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом 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 работников учреждения и 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 повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

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 выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности и им одновременно устанавливаются оклады (должностные оклады) в размерах, предусмотренных для таких должностей.

Критерии, позволяющие определить достаточность практического опыта у работника учреждения, а также качество и полноту выполнения им своих должностных (трудовых) 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 работников учреждений, 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 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 размеров.

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. 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 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.

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 работника учреждения без учёта других видов выплат. Выплаты стимулирующего характера 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. В случае увольнения 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 работникам учреждения приказом руководителя учреждения с учётом исполнения ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенной ответственностью за результаты выполняемой работы, в размере, не превышающем 190 процентов размера должностного оклада.

4.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения приказом руководителя учреждения по итогам работы за месяц с учётом исполнения ими своих должностных (трудовых) обязанностей на высоком профессиональном уровне, соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов учреждения в размере, не превышающем 260 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 продолжительности стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

Продолжительность стажа работы	Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к размеру месячного должностного оклада)
от 3 лет до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

Периоды работы, учитываемые для исчисления продолжительности 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 работникам учреждения 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, рассчитанного за соответствующий период (без учёта премии).

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 в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов меньше размера 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 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 правовым актом учредителя с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым и третьим настоящего пункта.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств 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 указанные нарушения, в следующих размерах:

Объём бюджетных средств, использование которых признано нецелевым, неправомерным и (или) неэффективным	Размер снижения размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (в процентном соотношении от размера каждой такой выплаты)
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 ребенка 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. В пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения также предоставляется единовременное поощрение.

Основания, размеры и порядок предоставления единовременного поощрения определяются локальным нормативным актом учреждения.

6.4. 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 денежная выплата при предоставлении ежегодного основного 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. В случае увольнения 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 окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство экономического развития и промышленности Ульяновской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».	
Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5724 рубля	
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 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 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».	
Размер базового оклада работников, относящихся к данной 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 работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 9254 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,3
3 квалификационный уровень	К = 0,45