



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

4 декабря 2020 г.

№ 703-П

Экз. №

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство по регулированию цен и тарифов 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», 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 постановляет:

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

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 8 июня 2020 года.

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 4 декабря 2020 г. № 703-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство по регулированию цен и тарифов Ульяновской области

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 областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия которых осуществляет Агентство по регулированию цен и тарифов Ульяновской области (далее – учреждения, учредитель соответственно), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений 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, и 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, 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:

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 твёрдых денежных сумм на основании решения руководителя учреждения 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. 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.

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

3.7. 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.

3.8. Порядок осуществления работникам учреждения выплат компенсационного характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных пунктами 3.5-3.7 настоящего раздела, 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 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 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 – в размере, не превышающем 190 процентов размера должностного оклада;
- 2) заместителю руководителя учреждения – в размере, не превышающем 185 процентов размера должностного оклада;
- 3) начальнику отдела – в размере, не превышающем 125 процентов размера должностного оклада;
- 4) главному юристу, главному консультанту – в размере, не превышающем 110 процентов размера должностного оклада;
- 5) ведущему консультанту, ведущему IT-специалисту – в размере, не превышающем 100 процентов размера должностного оклада;
- 6) ведущему специалисту – в размере, не превышающем 85 процентов размера должностного оклада.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются в процентах к размеру должностного оклада за высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда в размере, исчисленном пропорционально отработанному работником учреждения времени:

- 1) руководителю учреждения – в размере, не превышающем 260 процентов размера должностного оклада;
- 2) заместителю руководителя учреждения – в размере, не превышающем 255 процентов размера должностного оклада;
- 3) начальнику отдела – в размере, не превышающем 200 процентов размера должностного оклада;
- 4) главному юристу, главному консультанту – в размере, не превышающем 180 процентов размера должностного оклада;
- 5) ведущему консультанту, ведущему IT-специалисту – в размере, не превышающем 160 процентов размера должностного оклада;
- 6) ведущему специалисту – в размере, не превышающем 140 процентов размера 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:

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

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

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

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

5) 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, 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 утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

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 размера среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанного 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. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

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

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.

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

1) если объём финансового нарушения не превысил 50000 рублей, – 10 процентов;

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

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

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

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

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

7) если объём финансового нарушения превысил 500000 рублей, – 100 процентов.

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.

5.4. Премии руководителю 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 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. 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 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.

6.4. 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

к Положению

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Агентство по регулированию цен и тарифов Ульяновской области, замещающих должности, не отнесённые к общеотраслевым должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы

1. Размер базового должностного оклада ведущего IT-специалиста, ведущего специалиста, ведущего консультанта составляет 6032 рубля, размер повышающего коэффициента – 0,25.

2. Размер базового должностного оклада главного консультанта составляет 6032 рубля, размер повышающего коэффициента – 0,3.

3. Размер базового должностного оклада главного юриста составляет 8238 рублей, размер повышающего коэффициента – 0,3.