



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 февраля 2022 г.

№ 104-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 № 552-П и признании утратившим силу отдельного положения постановления Правительства Ульяновской области от 31.07.2015 № 366-П

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

1. Внести в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области, утверждённое постановлением Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 № 552-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области», следующие изменения:

1) в разделе 1:

а) пункт 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. 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 областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области (далее – учреждения), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений и условия предоставления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.»;

б) пункт 1.2 признать утратившим силу;

в) пункт 1.3 после слова «работников» дополнить словом «учреждений»;

г) в абзаце первом пункта 1.7 слова «Артистическому и художественному персоналу театров и концертных организаций» заменить словами «Работникам

учреждений, относящимся к артистическому и художественному персоналу театров и концертных организаций,»;

д) в пункте 1.8 слова «артистического персонала театров и концертных организаций» заменить словами «работников учреждений, относящихся к артистическому и художественному персоналу театров и концертных организаций,»;

е) пункт 1.11 признать утратившим силу;

2) в разделе 2:

а) в наименовании слово «формирования» заменить словами «установления размеров»;

б) пункты 2.1 и 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы с учётом размера повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками учреждения работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений определяется по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{БО} * \text{К}, \text{ где:}$$

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) по должностям работников учреждений, а также размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками учреждений работы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.»;

в) в пункте 2.3 слова «ниже окладов» заменить словами «ниже размеров окладов (должностных окладов)»;

г) пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«2.4. Увеличение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения производится в случаях:

1) получения образования или восстановления документа об образовании и (или) документа о квалификации – со дня представления соответствующего документа (если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения зависит от наличия у него определённого образования);

2) увеличения продолжительности стажа работы по специальности (направлению подготовки) – со дня приобретения стажа необходимой продолжительности, если документы, подтверждающие это, находятся в соответствующем учреждении, а если не находятся – со дня представления соответствующего документа (если размер оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы работника учреждения зависит от наличия у него стажа работы по специальности (направлению подготовки) определённой продолжительности);

3) присвоения квалификационной категории – со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения (если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения зависит от наличия у него квалификационной категории).

В случае возникновения у работника учреждения права на увеличение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания работника учреждения в отпуске либо в период его временной нетрудоспособности выплата ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в повышенном размере производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.»;

3) в разделе 3:

а) наименование изложить в следующей редакции:

«3. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения»;

б) пункты 3.1 и 3.2 изложить в следующей редакции:

«3.1. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом учредителя учреждения.

3.2. Размеры заработной платы заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями соответствующих учреждений.»;

в) пункт 3.4 признать утратившим силу;

г) в пункте 3.5:

абзац первый после слова «бухгалтером» дополнить словом «учреждения» и в нём слова «в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждений» заменить словами «указанных работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения»;

абзацы второй и третий изложить в следующей редакции:

«Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премий), осуществляемых руководителям учреждений, устанавливаются с учётом своевременного и качественного исполнения ими должностных обязанностей и решения стоящих перед учреждением задач по результатам проведения заседания комиссии по рассмотрению вопросов установления размера выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений. Значения показателей, характеризующих эффективность деятельности руководителей учреждений, устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением, на основании правового акта, утверждаемого учредителем учреждения.

В случае осуществления учреждениями приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера, предоставляемых руководителю учреждения в пределах размера фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности, не может превышать среднего размера таких выплат, предоставляемых работникам учреждения, замещающим должности руководителей структурных подразделений и специалистов соответствующего учреждения, более чем на 30 процентов.»;

д) пункт 3.6 после слова «ниже» дополнить словом «размера»;

е) дополнить пунктом 3.9 следующего содержания:

«3.9. 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:

если объём финансового нарушения не превысил 10000 рублей, – 10 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 10000 рублей, но не превысил 50000 рублей, – 20 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 50000 рублей, но не превысил 100000 рублей, – 30 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 100000 рублей, но не превысил 500000 рублей, – 50 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 500000 рублей, но не превысил 1000000 рублей, – 75 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 1000000 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.»;

4) в разделе 4:

а) в пункте 4.1 слова «работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание» заменить словами «деятельности, обладающим высоким уровнем профессионального мастерства и яркой творческой индивидуальностью, а также пользующимся широким признанием»;

б) в пункте 4.2 слова «, ставки заработной платы, выплаты» заменить словами «(должностного оклада), ставки заработной платы, перечень и размер выплат»;

5) разделы 5 и 6 изложить в следующей редакции:

«5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера предоставляются 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.

5.2. 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.

5.3. 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 их труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы таких работников учреждения.

5.4. В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника учреждения 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.

5.5. Работникам учреждений 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 первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.7. Выплаты за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производятся работникам учреждений в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

5.8. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, размер которой определяется пропорционально продолжительности времени, отработанного за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, и не может превышать 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.9. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других несвойственных им видов работ производится доплата в размере 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.10. 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.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации работников учреждений к качественному труду и поощрения за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок, не превышающий одного года.

6.2. 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) доплата за учёную степень;
- 6) надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;
- 7) надбавки, отражающие отраслевые особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников учреждений;
- 8) персональные надбавки;
- 9) надбавки к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы работников, замещающих должности руководителей, специалистов и служащих в учреждениях, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа) Ульяновской области и осуществляющих в качестве основного (уставного) вида деятельности деятельность в сфере культуры.

6.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за достижение значений показателей, характеризующих эффективность их деятельности, за определённый период и устанавливается в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень указанных показателей, их значения и конкретный размер этой выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам учреждений по результатам труда за определённый период. Основным критерием, определяющим размер выплат за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, является достижение плановых значений показателей, характеризующих эффективность деятельности учреждений. Перечень указанных показателей, их значения и конкретный размер этих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.5. 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 продолжительности отработанного работником учреждения времени:

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от двух до пяти лет, – в размере, равном 5 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от пяти до восьми лет, – в размере, равном 8 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от восьми до десяти лет, – в размере, равном 11 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа превышает десять лет, – в размере, равном 15 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.

6.6. 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 продолжительности отработанного работником учреждения времени.

6.7. Доплаты работникам учреждений, имеющим учёную степень и работающим по соответствующему профилю, устанавливаются в размерах:

10 процентов оклада (должностного оклада) – за наличие учёной степени кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада) – за наличие учёной степени доктора наук.

6.8. Надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области устанавливаются:

работникам учреждений, которым присвоены почётные звания по основному профилю профессиональной деятельности, наименования которых начинаются со слов «Заслуженный», «Народный», – в размерах 20 и 30 процентов оклада (должностного оклада) соответственно;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», работникам учреждений, относящихся к художественному и артистическому персоналу областных государственных театров, музыкальных и танцевальных коллективов, имеющих звание «Академический», – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Установление размеров надбавок за почётное звание производится со дня присвоения почётного звания. Работникам учреждений, которым присвоены два или более почётных звания, надбавка за почётное звание устанавливается за наличие только одного почётного звания по выбору работника.

6.9. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовки, опыта, продолжительности стажа работы, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника на основании критериев, утверждённых локальным нормативным актом учреждения, в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом учреждения на период, продолжительность которого не должна быть менее одного месяца и более одного года.

6.10. Порядок предоставления работникам учреждения выплат стимулирующего характера и определения их конкретных размеров в случаях, предусмотренных подпунктами 1-4 и 8 пункта 6.2 настоящего раздела, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.11. Надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников, устанавливаются:

1) работникам библиотек и музеев, постоянно применяющим в повседневной работе один или более иностранных языков, на основании рекомендации аттестационной комиссии (с учётом представленных работником учреждения документа об образовании и (или) документа о квалификации, дающих право его обладателю использовать при осуществлении профессиональной деятельности иностранные языки, и перечня работ, выполнение которых требует постоянного применения иностранного языка, определённых локальным нормативным актом учреждения) – в размере 10-15 процентов размера оклада (должностного оклада);

2) работникам областной государственной специальной библиотеки для слепых – в размере 6 процентов размера оклада (должностного оклада);

3) работникам отдельных учреждений, выполняющих функции методических центров для соответствующих областных государственных учреждений Ульяновской области, по списку, который утверждается учредителем, – в размере, не превышающем 10 процентов размера оклада (должностного оклада).

6.12. Работникам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа) Ульяновской области и осуществляющих в качестве основного (уставного) вида деятельности деятельность в сфере культуры, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.»;

6) в разделе 7:

а) пункт 7.1 изложить в следующей редакции:

«7.1. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений либо в твёрдых денежных суммах.

В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер каждой из них определяется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные в твёрдых денежных суммах, устанавливаются при условии полной отработки работником учреждения нормы рабочего времени и исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных заключённым с работником учреждения трудовым договором и его должностной инструкцией.

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера исчисляется пропорционально продолжительности отработанного работником учреждения времени.»;

б) в пункте 7.2 слова «основных работников» заменить словами «работников учреждений, для которых соответствующая работа является основной»;

в) в пункте 7.3 слова «При временном замеществе (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы)» заменить словами «В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы»;

г) пункт 7.5 после слова «доведения» дополнить словом «размера» и в нём слова «трудовых обязанностей» заменить словами «трудовые обязанности»;

д) пункт 7.6 признать утратившим силу;

7) раздел 8 изложить в следующей редакции:

«8. Формирование и структура фонда
оплаты труда работников учреждений

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного

бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности учреждений, являющихся казёнными учреждениями, и на предоставление учреждениям, являющимся бюджетными или автономными учреждениями, субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

8.3. Часть фонда стимулирования работников учреждения, обеспечиваемая за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должна превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, с учётом сложившегося объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, в том числе в части фонда стимулирования работников учреждения, обеспечиваемой за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

8.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности работников учреждения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения (объёмы субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания в указанных целях) не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения, используются в целях предоставления работникам учреждения стимулирующих выплат.

8.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых услуг, учреждение вправе за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, привлекать помимо работников, осуществляющих трудовую деятельность по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием, других работников на основе срочных трудовых договоров.»;

8) в наименовании приложения № 2 слова «Ульяновской области» исключить, слова «сельской местности» заменить словами «сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)».

2. Признать утратившим силу пункт 3 постановления Правительства Ульяновской области от 31.07.2015 № 366-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 № 552-П».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования. Действие Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области, утверждённого постановлением Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 № 552-П «Об утверждении Положения

об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области» (в редакции настоящего постановления), распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

Председатель
Правительства области



В.Н.Разумков