



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

15 июля 2022 г.

№ 398-П

Экз.№ \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Департамент автомобильных дорог 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 «Департамент автомобильных дорог Ульяновской области».

2. Признать утратившими силу:  
постановление Правительства Ульяновской области от 26.11.2013 № 562-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников областного государственного казённого учреждения «Департамент автомобильных дорог Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 09.07.2014 № 285-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 26.11.2013 № 562-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 17.05.2017 № 235-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 26.11.2013 № 562-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 13.12.2018 № 650-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 26.11.2013 № 562-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 27.06.2019 № 298-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 26.11.2013 № 562-П».

Председатель  
Правительства области



В.Н.Разумков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 15 июля 2022 г. № 398-П

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Департамент автомобильных дорог 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 областного государственного казённого учреждения «Департамент автомобильных дорог 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 установления 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, 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.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей начальников отделов и руководителей групп устанавливаются на 5 процентов ниже размеров окладов (должностных окладов) начальников отделов.

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:

выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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.

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. 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.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма выполняемой 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 и не может превышать размер оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

3.7. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (исполнение работником должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения; выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с трудовой функцией), устанавливаются:

руководителю и заместителям руководителя учреждения, а также главным специалистам учреждения, – в размере от 200 до 220 процентов оклада (должностного оклада);

начальникам отделов и другим работникам учреждения – в размере от 100 до 190 процентов оклада (должностного оклада).

3.8. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная доплата за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других, не свойственных водителям автомобилей видов работ, в размере, не превышающем 50 процентов размера оклада (должностного оклада), в случае отсутствия в учреждении штатной должности, предусматривающей исполнение указанных трудовых функций.

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 таким работникам выплат компенсационного характера определяется пропорционально продолжительности отработанного ими 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.

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;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

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 выплата стимулирующего характера осуществляется ему при окончательном расчёте, при этом её размер определяется пропорционально продолжительности отработанного таким работником времени.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учётом исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью работ в сжатых временных рамках, в соответствии с приказом руководителя учреждения:

руководителю и заместителям руководителя учреждения, а также главным специалистам учреждения – в размере от 150 до 250 процентов размера оклада (должностного оклада);

начальникам отделов и другим работникам учреждения – в размере от 20 до 150 процентов размера 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, локальных нормативных актов учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения:

руководителю и заместителям руководителя учреждения, а также главным специалистам учреждения – в размере от 150 до 250 процентов размера оклада (должностного оклада);

начальникам отделов и другим работникам учреждения – в размере от 20 до 150 процентов оклада (должностного оклада).

4.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения при назначении на должность на основании приказа руководителя учреждения дифференцированно в зависимости от продолжительности 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).

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю и работникам учреждения является наличие стажа работы в организациях дорожной отрасли, осуществляющих деятельность по проектированию, строительству, реконструкции, капитальному ремонту, ремонту и содержанию автомобильных дорог.

Периоды работы, учитываемые для исчисления продолжительности стажа, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.10. Премии по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) (далее – премии) выплачиваются работникам учреждения по итогам оценки результатов их труда в соответствующем периоде. Премия выплачивается тем работникам учреждения, работа которых соответствовала требованиям, установленным локальным нормативным актом, в размере, не превышающем размер среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанный за соответствующий период (без учёта премии).

Премии выплачиваются в размере, исчисленном пропорционально продолжительности отработанного работником учреждения времени.

Работникам, уволенным в период, учитываемый при определении размера премии, по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

Премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

4.11. К иным выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам учреждения, относятся:

доплата за учёную степень;

надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;

надбавка, отражающая отраслевые особенности деятельности учреждения;

персональные надбавки.

4.12. Работникам учреждения за наличие учёной степени, звания (почётного звания), которыми они награждены или которые им присвоены в соответствии с законодательством Российской Федерации или законодательством Ульяновской области, устанавливаются доплаты в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Указанная доплата устанавливается в случае соответствия учёной степени, звания (почётного звания), нагрудных знаков профилю осуществляемой работником учреждения профессиональной деятельности.

Если работник учреждения одновременно имеет право на установление доплаты по двум и более основаниям, ему устанавливается одна доплата по выбору работника.

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

Решение об установлении, лишении, изменении размера персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на конкретный период (не менее одного месяца и не более одного года) в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада).

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

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

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель), при заключении трудового договора.

Размеры должностных окладов заместителей 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 заместителей 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 заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя учреждения – от 1 до 3;

для заместителей руководителя 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 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 заместителям и главному бухгалтеру учреждения установлены разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.4. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовое нарушение) размер выплат за качество выполняемых работ, установленных руководителю учреждения, его заместителям 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 заместителям и главному бухгалтеру учреждения премии не выплачиваются.

## 6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

вступления работника учреждения в брак;

рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления 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 образовавшийся 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 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:

за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий;

к профессиональному празднику «День работников дорожного хозяйства»;

в связи с награждением работника учреждения государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде;

в связи с юбилейными датами работника учреждения (с 50 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);

в связи с выходом работника учреждения на пенсию.

6.4. Основания, размеры и порядок предоставления указанных выплат определяются локальным нормативным актом учреждения.

6.5. 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 части фонда стимулирования, обеспечиваемой 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.

---