



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 марта 2017 г.

№ 109-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Областное казначейство»

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 **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 «Областное казначейство».

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2017 года.

Председатель  
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области  
от 14 марта 2017 г. № 109-П

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников областного государственного**  
**казённого учреждения «Областное казначейство»**

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», 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» (далее – постановление № 422-П) и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Областное казначейство» (далее – учреждение), 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)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются посредством суммирования размера базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведения размера указанного базового оклада (базового должностного оклада) и повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками учреждения работы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения определяются в соответствии с постановлением № 422-П.

2.2. Лица, 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, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных 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 работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 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. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении 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 засекречивание и рассекречивание, 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;

персональные надбавки.

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 без учёта других видов выплат, указанные выплаты 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. При увольнении 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 с учётом исполнения обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью работ в сжатых временных рамках, в соответствии с приказом руководителя учреждения в размере до 250 процентов размера должностного оклада.

4.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения по итогам работы за месяц за качественное и своевременное выполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов учреждения приказом руководителя учреждения в размере до 250 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 стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (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 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 могут выплачиваться после подведения оперативных итогов финансово-хозяйственной деятельности учреждения за год, квартал, месяц при наличии экономии фонда 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.

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. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовым актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель).

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей начальников структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) начальников соответствующих структурных подразделений.

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 5;

для заместителей руководителя учреждения – от 1 до 4,5;

для главного бухгалтера учреждения – от 1 до 4,5.

Конкретный размер предельного уровня 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) определяется правовым актом Учредителя с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым-четвёртым настоящего пункта.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается одновременно и дифференцированно в следующих размерах:

Объём бюджетных средств, использование которых признано нецелевым, неправомерным и (или) неэффективным	Размер снижения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг (в процентном соотношении от размера каждой установленной выплаты стимулирующего характера)
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 может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

6.2. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения после наступления вышеуказанных обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

Размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Учредителя, а работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения.

6.3. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, работнику учреждения также могут предоставляться:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная денежная выплата;
- единовременное поощрение.

Основания, размеры и порядок предоставления указанных выплат определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников казённых учреждений.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, производится выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, предоставляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Объём средств на предоставление выплат стимулирующего характера, формируемый за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счёт средств областного бюджета Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения может быть использована на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

---