



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02 августа 2017 г.

№ 382-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Кадровый центр 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 областного государственного казённого учреждения «Кадровый центр Ульяновской области».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений Центров занятости населения Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 05.07.2012 № 324-П «О внесении изменения в постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 09.10.2012 № 473-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 11.09.2013 № 423-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П и признании утратившим силу отдельного положения постановления Правительства Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 26.11.2013 № 560-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 30.07.2015 № 363-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 02.03.2017 № 89-П «О внесении изменения в постановление Правительства Ульяновской области от 22.12.2011 № 633-П».

3. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 03 июля 2017 года.

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 02 августа 2017 г. № 382-П

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
областного государственного казённого учреждения
«Кадровый центр 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» (далее – Закон), 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» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Кадровый центр Ульяновской области» (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 окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$, где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БО – базовый оклад (базовый должностной оклад);

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

Базовые должностные оклады и повышающие коэффициенты специалистов (инспекторов, старших инспекторов и ведущих инспекторов), начальников отделов и заместителей начальников отделов, руководителей

филиалов, заместителей руководителей филиалов учреждения устанавливаются в размерах, определённых в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты работников учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

2.4. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – уполномоченный орган), в зависимости от сложности труда директора при заключении с ним трудового договора.

Размеры должностных окладов руководителя филиала учреждения и заместителя руководителя филиала учреждения устанавливаются директором учреждения в зависимости от сложности труда руководителя филиала учреждения и заместителя руководителя филиала учреждения при заключении с ними трудового договора.

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

2.5. 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 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);

2) 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 директора учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работника учреждения права на их получение либо изменения их размера.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Водителям автомобилей устанавливаются ежемесячные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: 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. Указанные доплаты устанавливаются в случае отсутствия в учреждении штатной должности, работа по которой предполагает выполнение указанных работ.

3.8. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная доплата за ненормированный рабочий день в размере до 85 процентов оклада.

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 носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании приказа директора учреждения.

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премии по итогам работы за определённый период времени;
- 4) выплаты за качество выполняемых работ;
- 5) надбавка, отражающая отраслевые особенности деятельности отдельных категорий работников учреждения;
- 6) персональная надбавка.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к размеру месячного должностного оклада без учёта других видов выплат, указанные выплаты предоставляются ежемесячно – одновременно с выплатой заработной платы.

4.4. Выплата стимулирующего характера производится со дня возникновения права на получение этой выплаты либо изменения её размера.

4.5. При увольнении работника учреждения размер выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчёте.

4.6. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда, повышенную эмоциональную нагрузку.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается и выплачивается в следующих размерах:

- директору учреждения – до 28 процентов размера должностного оклада;
- руководителю филиала учреждения по 1 группе оплаты труда руководителей – до 27 процентов размера должностного оклада, по 2 группе оплаты труда руководителей – до 25 процентов размера должностного оклада;
- заместителю директора учреждения – до 26 процентов размера должностного оклада;
- заместителю директора учреждения – начальнику отдела – до 25 процентов размера должностного оклада;
- начальнику отдела – главному бухгалтеру – до 26 процентов размера должностного оклада;
- начальнику отдела учреждения – до 25 процентов размера должностного оклада;
- заместителю руководителя филиала учреждения – до 25 процентов размера должностного оклада;
- начальнику отдела филиала учреждения – до 25 процентов размера должностного оклада;
- заместителю начальника отдела филиала учреждения – до 24 процентов размера должностного оклада;
- ведущему инспектору – до 23 процентов размера должностного оклада;
- старшему инспектору – до 21 процента размера должностного оклада;
- инспектору – до 20 процентов размера должностного оклада.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения устанавливается распоряжением уполномоченного органа, иным руководителям и работникам учреждения – приказом директора учреждения.

4.7. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов размера должностного оклада;

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – 10 процентов размера должностного оклада;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 15 процентов размера должностного оклада;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 процентов размера должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, также включаются:

периоды замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной (муниципальной) службы и должностей, не являющихся должностями государственной (муниципальной) службы в государственных органах и органах местного самоуправления (муниципальных органах), должностей в государственных учреждениях службы занятости населения.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение указанной выплаты.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет директору учреждения устанавливается распоряжением уполномоченного органа, иным руководителям и специалистам учреждения – приказом директора учреждения.

4.8. Выплата за качество выполняемых работ может быть установлена работнику учреждения по итогам работы за месяц за качественное и своевременное выполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей и решение поставленных задач в размере до 60 процентов размера должностного оклада.

Размер выплаты за качество выполняемых работ и его снижение работникам учреждения устанавливается с учётом критериев оценки эффективности деятельности филиалов учреждения, определённых распоряжением уполномоченного органа. Выплата за качество выполняемых работ директору учреждения устанавливается распоряжением руководителя уполномоченного органа, иным руководителям и работникам учреждения – приказом директора учреждения.

4.9. Премии по итогам работы за определённый период времени могут выплачиваться в целях материального поощрения работников учреждения после подведения итогов деятельности учреждения за год, квартал, месяц при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Определение размера и выплата премии по итогам работы за определённый период времени осуществляются на основании приказа директора учреждения в месяце, следующем за отчётным годом, кварталом, месяцем соответственно.

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.

Размер премии по итогам работы за определённый период времени не может превышать размера среднемесячной заработной платы работника учреждения.

4.10. Надбавка, отражающая отраслевые особенности деятельности работников учреждения устанавливается в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада). Условия и порядок выплаты указанной надбавки определяются приказом директора учреждения.

4.11. Персональная надбавка устанавливается в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику учреждения с учётом его уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки принимается директором учреждения в отношении конкретного работника.

4.12. Водителям автомобилей за наличие у них квалификации 1 или 2 класса устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за 2 класс квалификации – 10 процентов размера оклада;

за 1 класс квалификации – 25 процентов размера оклада.

За наличие у водителя автомобиля 3 класса квалификации надбавка за классность не устанавливается. Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

4.13. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, установленных директору учреждения, главному бухгалтеру учреждения и заместителю директора учреждения, к должностным обязанностям которого относится решение

вопросов расходования бюджетных средств, снижается за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах:

- до 100000 рублей включительно – 10 процентов;
- до 300000 рублей включительно – 20 процентов;
- до 500000 рублей включительно – 30 процентов;
- до 600000 рублей включительно – 40 процентов;
- до 700000 рублей включительно – 50 процентов;
- до 900000 рублей включительно – 60 процентов;
- свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, директору учреждения, главному бухгалтеру учреждения и заместителю директора учреждения, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов расходования бюджетных средств, премии не выплачиваются.

5. Иные вопросы организации оплаты труда

5.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работнику учреждения может оказываться материальная помощь в случаях, указанных в части 7 статьи 2 Закона. Порядок и условия оказания и размеры материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи, которое утверждается для директора учреждения приказом уполномоченного органа, для других работников учреждения – приказом директора учреждения, при этом материальная помощь директору учреждения оказывается на основании распоряжения уполномоченного органа, а иным работникам учреждения – на основании приказа директора учреждения.

5.2. Работникам учреждения в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, профессиональным праздником – Днём службы занятости населения (19 апреля), праздничными днями – Днём защитника Отечества и Международным женским днём, юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное поощрение.

Единовременное поощрение в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска и в связи с выходом на пенсию выплачивается в размере полутора окладов (должностных окладов), в других случаях – в размере, не превышающем размера одного оклада (должностного оклада), и пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Единовременное поощрение директору учреждения выплачивается на основании распоряжения уполномоченного органа, иным работникам учреждения – на основании приказа директора учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора 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 директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для директора учреждения – от 1 до 5;

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

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

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора 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 директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) определяется приказом уполномоченного органа с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым – четвёртым настоящего пункта.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

Базовые должностные оклады и повышающие коэффициенты специалистов и руководителей областного государственного казённого учреждения «Кадровый центр Ульяновской области»

Базовый должностной оклад специалистов составляет 5558 рублей.

Должности специалистов	Повышающие коэффициенты
Инспектор	$K = 0,37$
Старший инспектор	$K = 0,6$
Ведущий инспектор	$K = 0,72$

Базовый должностной оклад руководителей составляет 7802 рубля.

Должности руководителей	Повышающие коэффициенты
Начальник отдела	$K = 0,95$
Заместитель начальника отдела	$K = 0,5$
Руководитель филиала	$K = 0,97$
Заместитель руководителя филиала	$K = 0,9$