



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 марта 2023 г.

№ 91-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство искусства и культурной политики 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» Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 19.05.2016 № 230-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, подведомственных Министерству искусства и культурной политики Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 03.05.2017 № 210-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 19.05.2016 № 230-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 22.02.2019 № 77-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 19.05.2016 № 230-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 08.07.2019 № 312-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 19.05.2016 № 230-П».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Председатель
Правительства области



В.Н.Разумков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 1 марта 2023 г. № 91-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство искусства и культурной политики 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» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областных государственных казённых учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области (далее – учредитель, учреждения 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 учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом размеров повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками учреждений 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 работником учреждения работы.

2.2. Работники учреждений, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимых 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 учреждений должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждений.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, установлены приложением к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда работников учреждений, 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 учреждений, 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 работникам учреждения 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 работникам учреждений производятся со дня возникновения у работников учреждений права на их получение либо изменения их размера.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, 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) таких работников учреждений.

3.6. В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Выплаты за сверхурочную работу производятся работникам учреждений в размерах, определяемых в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) производятся работникам учреждений в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.9. 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.

3.10. Водителям автомобилей устанавливаются ежемесячные доплаты за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других несвойственных водителям автомобилей видов работ в размере, не превышающем 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителя автомобиля, за ненормированный рабочий день – в размере 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителя.

Ежемесячные доплаты за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других несвойственных водителям автомобилей видов работ устанавливаются в случае отсутствия в учреждениях штатной должности, предусматривающей исполнение указанных трудовых обязанностей.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании приказа руководителя учреждения и осуществляются ежемесячно или единовременно одновременно с выплатой заработной платы.

При установлении работникам учреждений выплат стимулирующего характера учитываются критерии, позволяющие оценить качество и результативность их работы. Указанные критерии устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждений.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж);
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени (далее также – премии);
- 5) персональные надбавки.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме процентных доплат к окладу (должностному окладу) работников учреждения либо твёрдых денежных сумм и устанавливаются ежемесячно или единовременно на основании приказа руководителя учреждения одновременно с выплатой заработной платы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются со дня возникновения права на получение этих выплат либо изменения их размеров, при этом размеры этих выплат определяются пропорционально продолжительности отработанного работником учреждения времени.

4.5. При увольнении работника учреждения размер выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально продолжительности отработанного указанным работником времени, и такая выплата осуществляется при окончательном расчёте.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада) за повышенную сложность, срочность и ответственность выполняемой работником учреждения работы в размере, не превышающем 190 процентов оклада (должностного оклада). Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Показатели, характеризующие повышенную сложность, срочность и ответственность выполняемой работниками учреждения работы, и их значения устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ, оказанных услуг устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада) за высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда в размере, исчисленном пропорционально продолжительности отработанного работником учреждения времени и не превышающем 260 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплат за качество выполняемых работ, оказанных услуг устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Показатели, характеризующие высокое профессиональное мастерство работников учреждения, применение передовых приёмов и методов труда, и их значения устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения.

4.8. Выплата за стаж устанавливается в процентах к размеру оклада (должностного оклада) и выплачивается в зависимости от продолжительности общего стажа работы работника учреждения, дающего право на её получение, в следующих размерах, исчисляемых пропорционально продолжительности отработанного работником учреждения времени:

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от 1 года до 3 лет, – в размере, равном 10 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от 3 до 5 лет, – в размере, равном 15 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от 5 до 10 лет, – в размере, равном 20 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет от 10 до 15 лет, – в размере, равном 25 процентам размера оклада (должностного оклада);

в случае, если продолжительность указанного стажа составляет свыше 15 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 правовым актом учреждения.

Продолжительность общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, определяется комиссией, порядок деятельности и состав которой утверждаются локальным нормативным правовым актом учреждения.

4.9. Премии по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) выплачиваются работникам учреждений по итогам оценки результатов их труда в соответствующем периоде.

Премии выплачиваются тем работникам учреждения, работа которых соответствует требованиям, установленным должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными нормативными правовыми актами учреждения, в размере, не превышающем размера среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанного за соответствующий период (без учёта премии).

Работникам учреждений, вновь поступившим на работу и проработавшим неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премии выплачиваются пропорционально продолжительности отработанного ими времени.

Работникам учреждений, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, премии не выплачиваются.

Работникам учреждений, уволенным в период, учитываемый при определении размера премии, по основаниям, установленным пунктами 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премии не выплачиваются.

4.10. Работникам учреждений может устанавливаться персональная надбавка с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальными нормативными правовыми актами соответствующего учреждения.

4.11. Конкретные размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в части, не урегулированной настоящим разделом, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения.

5. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

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

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения при заключении с ними трудовых договоров на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.2. Предельный уровень соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и размера среднемесячной заработной платы работников соответствующего 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 размера среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и размера среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) определяется нормативным правовым актом учредителя с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым и третьим настоящего пункта.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, а выплаты стимулирующего характера – в зависимости от достижения значений целевых показателей, характеризующих эффективность деятельности руководителя учреждения, утверждаемых учредителем.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовые нарушения) размер выплат

за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителям учреждений, их заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов использования бюджетных средств, и главным бухгалтерам учреждений, снижается за период, в котором выявлено хотя бы одно финансовое нарушение, в следующих размерах:

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

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

если объём финансового нарушения превысил 50000 рублей, но не превысил 100000 рублей, – на 50 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 100000 рублей, – на 100 процентов.

За период, в котором выявлено финансовое нарушение, руководителям учреждений, их заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и главным бухгалтерам учреждений премии не выплачиваются.

6. Иные вопросы организации оплаты труда работников учреждений

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения оказывается материальная помощь в случаях:

вступления работника в брак;

рождения у работника ребёнка либо усыновления им ребёнка;

наличия у работника тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника;

предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Размеры материальной помощи, порядок и условия её оказания определяются положением об оказании материальной помощи, которое утверждается для работников учреждения, не являющихся его руководителем, руководителем учреждения, а для руководителя учреждения – учредителем, при этом материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании правового акта учредителя, а иным работникам учреждения – на основании приказов руководителя учреждения.

6.2. Материальная помощь оказывается работникам учреждений на основании их письменных заявлений и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

6.3. В случае смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается его близкому родственнику на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление соответствующего обстоятельства.

6.4. Работникам учреждений в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничными днями – Днём защитника Отечества и Международным женским днём, юбилейными датами (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 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 выплачивается единовременное поощрение.

Единовременное поощрение в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска и в связи с выходом на пенсию выплачивается в размере, определённом коллективным договором, соглашением, локальным нормативным правовым актом учреждения и в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

6.5. В целях доведения размера месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждений, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной исчисленной заработной платы.

6.6. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения исходя из объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Штатное расписание 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, а также объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работникам учреждения, а также выплат 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 (или) 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 Министерство искусства и культурной политики Ульяновской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5389 рублей	
1-й квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) с учётом характеристик (примеров) работ: 1-й разряд ЕТКС – К = 0,0; 2-й разряд ЕТКС – К = 0,07; 3-й разряд ЕТКС – К = 0,14
2-й квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов в соответствии с разрядами ЕТКС с учётом характеристик (примеров) работ: 1-й разряд ЕТКС – К = 0,05; 2-й разряд ЕТКС – К = 0,12; 3-й разряд ЕТКС – К = 0,19
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 6371 рубль	
1-й квалификационный уровень	К = 0,0
2-й квалификационный уровень	К = 0,1
3-й квалификационный уровень	К = 0,2
4-й квалификационный уровень	К = 0,4

1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5724 рубля	
1-й квалификационный уровень	K = 0,0
2-й квалификационный уровень	K = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5958 рублей	
1-й квалификационный уровень	K = 0,0
2-й квалификационный уровень	K = 0,1
3-й квалификационный уровень	K = 0,5
4-й квалификационный уровень	K = 0,55
5-й квалификационный уровень	K = 0,65
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 6775 рублей	
1-й квалификационный уровень	K = 0,0
2-й квалификационный уровень	K = 0,1
3-й квалификационный уровень	K = 0,15
4-й квалификационный уровень	K = 0,25
5-й квалификационный уровень	K = 0,3
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 9254 рубля	
1-й квалификационный уровень	K = 0,0
2-й квалификационный уровень	K = 0,3
3-й квалификационный уровень	K = 0,45