



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 мая 2016 г.

№ 230-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, подведомственных Министерству 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», 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 областных государственных казённых учреждений, подведомственных Министерству искусства и культурной политики Ульяновской области.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Ульяновской области от 05.05.2014 № 156-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Центр культурных технологий».

Временно исполняющий обязанности
Губернатора области



С.И.Морозов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 19 мая 2016 г. № 230-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений, подведомственных Министерству искусства и культурной политики Ульяновской области

1. Общие положения.

1.1. 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», 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» и предусматривает правила организации оплаты труда работников областных государственных казённых учреждений (далее – Учреждение), подведомственных Министерству искусства и культурной политики Ульяновской области (далее – учредитель), порядок установления окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

1.4. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации несут руководители Учреждений.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов)

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов) и определяются по формуле:

$ДО = БОпкг + БОпкг \times К$, где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БОпкг – базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника Учреждения, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения определяются в соответствии с 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» с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками Учреждения работы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда работникам Учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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.

3.4. Размер компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения специальной оценки труда не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Учреждения.

Конкретный размер выплаты руководителю Учреждения устанавливается правовым актом учредителя, остальным работникам Учреждения – локальным нормативным актом Учреждения.

3.5. Условия и порядок выполнения работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей) определяются по соглашению сторон за фактически выполняемый объём работ в пределах утверждённого фонда оплаты труда работников Учреждения. Размер установленной выплаты не может превышать размер оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника Учреждения.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения, работающим в ночное время с 22.00 до 6.00.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Учреждения составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата труда работника Учреждения, привлечённого по инициативе работодателя к работе в выходной или нерабочий праздничный день, осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется локальным нормативным актом Учреждения.

Выходные дни определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждёнными в Учреждении. Нерабочие праздничные дни устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Привлечение работника Учреждения к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется локальным нормативным актом Учреждения. Выполнение трудовых (должностных) обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе самого работника Учреждения не рассматривается как сверхурочная работа.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, если время отдыха не предоставляется, или за все часы сверхурочной работы в одинарном размере, если работнику Учреждения предоставляется дополнительное время отдыха.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации к качественному труду работников Учреждения и поощрения их за результаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на основании локального нормативного акта Учреждения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премии по итогам работы за определённый период;
персональная надбавка.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 190 процентов оклада (должностного оклада).

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, а также конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в пределах средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, в размере до 260 процентов оклада (должностного оклада).

Критерии оценки качества выполняемых работ, а также размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом оценки эффективности деятельности Учреждения, ежегодно утверждаемые Учреждением.

4.6. Установленные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работнику Учреждения по мотивированному предложению непосредственного руководителя увеличиваются, но не более размеров, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 настоящего раздела, или снижаются в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж) устанавливается к окладу (должностному окладу) и выплачивается дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на её получение, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада).

4.8. Выплаты за стаж устанавливаются при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального нормативного акта Учреждения.

4.9. Премия по итогам работы за определённый период является материальным поощрением (стимулированием) работников Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии, перечень критериев и показателей премирования работников Учреждения определяются Положением о премировании, утверждённым локальным нормативным актом Учреждения.

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику Учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении, лишении, изменении размера персональной надбавки принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

4.11. В случаях, когда размер выплат стимулирующего характера работника Учреждения зависит от стажа, образования, должности, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при переводе с нижестоящей на вышестоящую должность – со дня издания соответствующего локального нормативного акта Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с правовым актом учредителя при заключении с ним трудового договора.

Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы руководителя Учреждения и размера средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы руководителя Учреждения и размера средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения устанавливается учредителем.

Изменение условий оплаты труда руководителя Учреждения осуществляется путём внесения соответствующих изменений (дополнений) в трудовой договор.

Выплата заработной платы руководителю Учреждения производится за счёт и в пределах средств Учреждения с периодичностью и в сроки, установленные в Учреждении.

5.2. Размеры заработной платы заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения с учётом квалификации работников Учреждения, замещающих указанные должности.

5.3. Выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера – в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от их условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера – в соответствии с настоящим Положением.

5.4. Премии руководителю Учреждения выплачиваются по решению учредителя.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера, установленных руководителю Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать размер выплат стимулирующего характера работников Учреждения более чем в два раза.

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

- до 10000 рублей включительно – на 10 процентов;
- от 10000 рублей до 50000 рублей включительно – на 20 процентов;
- от 50000 рублей до 100000 рублей включительно – на 50 процентов;
- свыше 100000 рублей – на 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения премии за определённый период не устанавливаются.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников Учреждения, замещающих основные должности.

6.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника Учреждения производится по выполняемой работе в размере не ниже среднего заработка по основной работе.

6.3. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, работнику 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 и (или) дорогостоящего лечения;

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

- предоставления работнику Учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в иных случаях, предусмотренных правовыми актами Ульяновской области.

6.4. Размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Материальная помощь предоставляется работнику Учреждения на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

6.5. Выплата материальной помощи руководителю Учреждения производится по решению учредителя, а работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения.

6.6. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается его близкому родственнику на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление такого обстоятельства.

6.7. К профессиональным праздникам, в связи с юбилейной и праздничной датами, в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию работникам Учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в размерах, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, в пределах средств на оплату труда.

6.8. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам Учреждения, 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.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

7.2. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств базового фонда работникам Учреждения производится выплата окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Часть фонда стимулирования, обеспечиваемая за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не должна превышать 75 процентов объёма фонда оплаты труда с учётом сложившегося фонда оплаты труда работников Учреждения.

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения фонд оплаты труда не уменьшается. За счёт образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, могут быть предусмотрены работникам Учреждения стимулирующие выплаты.

7.5. Руководитель Учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру, штатное расписание Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.
