



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21 июня 2016 г.

№ 292-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Региональный градостроительный центр»

В соответствии с Трудовым кодексом 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:

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Региональный градостроительный центр».

Временно исполняющий обязанности
Губернатора области



С.И.Морозов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 21 июня 2016 г. № 292-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Региональный градостроительный центр»

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» и предусматривает правила организации оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Региональный градостроительный центр» (далее – учреждение), порядок установления окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. В состав системы оплаты труда работников учреждения включаются:
оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области Департаментом архитектуры и градостроительства Ульяновской области (далее – учредитель).

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, определяются как сумма базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведения базового оклада

(базового должностного оклада) на повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работниками работы. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Отнесение работников учреждения к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной (профессиональной) группы производится по результатам аттестации.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по оплате труда, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, состав которой утверждается локальным актом учреждения, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности, так же, как работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей начальников структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) начальников соответствующих структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) либо твёрдых денежных сумм, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации на основании аттестации рабочих мест.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада) работников учреждения.

Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на основании табеля учёта использования рабочего времени и перечня рабочих мест, на которых устанавливаются выплаты за условия труда.

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтверждённых результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, ранее установленные работникам выплаты компенсационного характера отменяются.

3.4. Выплаты работникам учреждения за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, при подвижном (разъездном) характере работы, увеличении объёма работы устанавливаются в размере до 100 процентов заработной платы отсутствующего работника либо твёрдой денежной сумме и выплачиваются в качестве стимулирования выполнения дополнительных трудовых функций наряду со своей основной работой в рамках установленной нормы рабочего времени.

Условия и порядок установления указанной выплаты определяются по соглашению сторон за фактически выполняемый объём работ в пределах утверждённого фонда оплаты труда. Размер установленной выплаты не может превышать размер установленной заработной платы по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

3.5. Оплата труда работника учреждения, привлечённого по инициативе работодателя к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников, и оформляется локальным актом учреждения.

Выходные дни определяются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и графиками сменности. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата труда работника учреждения производится за фактически отработанные часы, приходящиеся на выходные и нерабочие праздничные дни, и состоит из оклада (должностного оклада) и выплат стимулирующего характера.

3.6. 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 актом учреждения.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения, работающим в ночное время с 22.00 до 6.00.

Размер доплат работникам учреждения за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.8. Водителям автомобилей к окладу (должностному окладу) устанавливаются ежемесячные выплаты:

за ненормированный рабочий день в качестве компенсации за особый режим работы, в соответствии с которым они эпизодически привлекаются к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);

за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с производственным процессом, в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями.

Указанные ежемесячные выплаты водителям автомобилей устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с локальным актом учреждения и выплачиваются за фактическое время работы в качестве водителя автомобиля на основании табеля учёта использования рабочего времени. В период ремонта автомобиля указанные ежемесячные выплаты выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

3.9. Надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами работникам учреждения устанавливается в размере и порядке, которые определены законодательством Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами учредителя, регулирующими вопросы, связанные с установлением указанных надбавок.

3.10. Выплаты компенсационного характера назначаются работникам учреждения без учёта других видов выплат.

3.11. Выплаты компенсационного характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменение её размера.

3.12. Если у работника право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период его пребывания

в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае, если у работника право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, а также в других случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, выплата компенсационного характера назначается либо изменяется её размер с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

3.13. При увольнении работника учреждения выплаты компенсационного характера начисляются пропорционально отработанному работником времени, и их выплата производится при окончательном расчёте.

3.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачиваются в размерах, установленных локальным актом учреждения.

В трудовой договор работника учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации качественного труда работников учреждения и поощрения за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы за определённый период времени;

доплаты за учёную степень;

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

надбавки, отражающие отраслевые особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников учреждения;

персональные надбавки.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения назначаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других видов выплат.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения начисляются за фактически отработанное в календарном месяце время на основании табеля учёта использования рабочего времени и выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период.

4.6. Работникам учреждения, уволенным в месяце, в котором произведено нарушение трудовой или производственной дисциплины, выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, не начисляются и не выплачиваются.

При увольнении работника учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному работником времени, и их выплата производится при окончательном расчёте.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этих выплат либо изменение их размеров.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачиваются в размерах, установленных локальным актом учреждения.

В трудовой договор работника учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

4.9. На основании Положения об оплате труда и материальном поощрении директор учреждения принимает решение об установлении, о лишении либо снижении размера выплат стимулирующего характера, о чём издаётся соответствующий локальный акт учреждения, который доводится в трёхдневный срок до сведения работника учреждения под роспись.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг являются составной частью оплаты труда и устанавливаются работникам учреждения в целях повышения их заинтересованности в результатах своей профессиональной деятельности исходя из оценки исполнения должностных обязанностей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг работникам учреждения устанавливаются при приёме на работу, переводе на другую должность локальным актом учреждения в соответствии с трудовым договором с обязательным учётом следующих критериев:

своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, локальными актами учреждения;

качественное и своевременное выполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ, особым режимом и графиком работы;

выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
компетентность в принятии управленческих решений;

личный вклад в выполнение стоящих перед учреждением задач; проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг производятся за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и поставленных задач и устанавливаются локальным актом учреждения в следующих размерах:

| Наименование должности/профессии | Процент оклада (должностного оклада) |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный юристконсульт | до 250 |
| Начальник отдела, заместитель главного бухгалтера | до 200 |
| Заместитель начальника отдела | до 200 |
| Главный специалист | до 200 |
| Профессии рабочих | до 100 |

4.11. Установленные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг работнику учреждения по мотивированному представлению непосредственного руководителя увеличиваются (но не более размеров, указанных в пункте 4.10 настоящего раздела) или снижаются в соответствии с локальным актом учреждения.

4.12. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выслуга лет) к окладу (должностному окладу) устанавливаются и выплачиваются дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 8 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 8 до 13 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 13 до 18 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 18 до 23 лет – 25 процентов;
- при стаже работы свыше 23 лет – 30 процентов.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

- время работы в исполнительных органах государственной власти Ульяновской области и других субъектов Российской Федерации;
- время работы в учреждении;
- время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации;

время частично оплачиваемого отпуска женщинам по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

периоды трудовой деятельности, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты за выслугу лет либо изменение её размера.

При временном замещении выплата назначается исходя из оклада (должностного оклада) по основной работе.

Если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится после окончания очередного отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае, если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, исполнения государственных обязанностей с отрывом от работы, а также в других случаях, при которых за работником учреждения сохраняется средняя заработная плата, выплата за выслугу лет назначается либо изменяется её размер с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

4.13. Материальное поощрение (стимулирование) работников учреждения производится в виде премии по итогам работы за определённый период времени (далее – премия).

Премирование работников учреждения производится по результатам труда в целях дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников в конечном результате работы, снижения текучести кадров, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

Премия выплачивается после подведения оперативных итогов финансово-хозяйственной деятельности учреждения за определённый период времени (месяц, квартал, год) при условии выполнения конкретных показателей премирования в пределах экономии фонда оплаты труда в размере не более однократного размера среднемесячной заработной платы, исчисленной за отчётный год.

Основными показателями премирования работников учреждения являются:

выполнение плановых показателей, утверждённых в государственном задании за определённый период времени;

надлежащее выполнение основных задач и функций учреждения;

степень сложности, важности и качества выполнения заданий;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности работника за результаты деятельности.

Работнику учреждения, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный учётный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работникам учреждения, занятым на условиях внешнего совместительства, премия не выплачивается.

Работникам, занятым на условиях внутреннего совместительства, премия выплачивается по основному месту работы.

Основанием для выплаты премии является локальный акт учреждения.

4.14. Работникам учреждения за счёт средств от экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие виды иных выплат в виде единовременного поощрения в размере не более одного оклада (должностного оклада):

в связи с юбилеем работника учреждения (50 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

в связи с праздничными датами (Международный женский день, День защитника Отечества, профессиональный праздник работников учреждения).

4.15. Работникам учреждения, имеющим учёную степень, устанавливается доплата за учёную степень.

Доплата за учёную степень в размере 20 процентов устанавливается к окладу (должностному окладу) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой на основании локального акта учреждения.

4.16. Работникам учреждения, имеющим почётное звание Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка за почётное звание Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой на основании локального акта учреждения.

4.17. Работникам учреждения может устанавливаться надбавка, отражающая отраслевые особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников учреждения, а именно использование и внедрение современных (передовых, инновационных) методов, способов и средств в сфере информационно-коммуникационных технологий при выполнении работ (оказании услуг) в рамках государственного задания, в рамках приносящей доход деятельности.

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

4.18. 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.

Решение об установлении, отмене, изменении размера персональной надбавки принимается директором учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Размер персональной надбавки устанавливается локальным актом учреждения в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Персональная надбавка выплачивается работнику учреждения за фактически отработанное в календарном месяце время на основании табеля учёта использования рабочего времени и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

Персональная надбавка выплачивается работнику учреждения с момента возникновения права на назначение персональной надбавки.

Выплата персональной надбавки производится в пределах фонда стимулирования.

5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата директору учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора учредителем.

Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы директора учреждения и размера средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

Выплата заработной платы директору учреждения производится за счёт и в пределах средств учреждения с периодичностью и в сроки, установленные в учреждении.

5.2. Заработная плата заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливается директором учреждения.

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

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренным настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, а выплаты стимулирующего характера – в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых распоряжением учредителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, а выплаты стимулирующего характера – в соответствии с локальным актом учреждения.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств директору учреждения, его заместителям и главному

бухгалтеру размер выплат стимулирующего характера снижается дифференцированно в следующих размерах:

- до 50000 рублей включительно – на 10 процентов;
- до 100000 рублей включительно – на 20 процентов;
- до 200000 рублей включительно – на 30 процентов;
- до 300000 рублей включительно – на 40 процентов;
- до 400000 рублей включительно – на 50 процентов;
- до 500000 рублей включительно – на 60 процентов;
- свыше 500000 рублей – на 100 процентов.

5.5. Премии по итогам работы за определённый период времени директору учреждения выплачиваются по решению учредителя.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения, сформированный за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера, осуществляемых за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам учреждения более чем на 30 процентов.

6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. Работникам учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат устанавливаются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников основного персонала.

6.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях совместительства, 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, но не ниже средней заработной платы по основной работе.

6.3. В пределах существующей экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работнику учреждения, проработавшему в учреждении не менее одного года, 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.

6.4. За счёт средств от приносящей доход деятельности в учреждении возможна выплата материальной помощи в следующих случаях:

утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника учреждения в результате пожара, стихийного бедствия или

преступления на основании справок соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других), копии которых прилагаются к заявлению;

тяжёлого материального положения работника учреждения.

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

6.5. Размер оказываемой работнику материальной помощи не может превышать оклада (должностного оклада) работника учреждения исходя из реальных возможностей и конкретных обстоятельств, послуживших основанием для её назначения.

6.6. Выплата материальной помощи может производиться не более одного раза в год одному и тому же работнику учреждения.

6.7. Выплата материальной помощи директору учреждения производится по решению учредителя, работникам учреждения – по решению комиссии по вопросу оказания материальной помощи работникам учреждения.

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

6.9. В случае, если направление работника в командировку либо приезд работника из командировки приходились на выходные дни либо иные дни отдыха, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, то компенсация за работу в эти дни выплачивается в соответствии с настоящим Положением за время нахождения работника учреждения в пути начиная с 00 часов до 24 часов включительно.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёмов субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. Из средств базового фонда производятся выплаты окладов (должностных окладов) работникам учреждения, а также выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Часть фонда стимулирования работников учреждения, обеспечиваемая за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не должна превышать 75 процентов объёма фонда оплаты труда работников учреждения с учётом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе в части фонда стимулирования работников учреждения, обеспечиваемой за счёт средств областного бюджета Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения фонд оплаты труда работников учреждения не уменьшается. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

7.5. Директор учреждения разрабатывает и утверждает структуру, штатное расписание работников учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающих коэффициентов к ним работников учреждения, профессии и должности которых включены в профессиональные квалификационные группы

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент (К) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| <p>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе (далее – БОпкг) – 3812 рублей</p> | |
| 1 квалификационный уровень | <p>Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд – К = 0,0 2 разряд – К = 0,07 3 разряд – К = 0,14</p> |
| 2 квалификационный уровень | <p>Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд – К = 0,05 2 разряд – К = 0,12 3 разряд – К = 0,19</p> |
| <p>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». БОпкг – 5097 рублей</p> | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,2 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,4 |
| <p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». БОпкг – 4193 рубля</p> | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,05 |
| <p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». БОпкг – 4634 рубля</p> | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |

| 1 | 2 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2 квалификационный уровень | $K = 0,1$ |
| 3 квалификационный уровень | $K = 0,5$ |
| 4 квалификационный уровень | $K = 0,55$ |
| 5 квалификационный уровень | $K = 0,65$ |
| Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». БОпкг – 5330 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | $K = 0,0$ |
| 2 квалификационный уровень | $K = 0,1$ |
| 3 квалификационный уровень | $K = 0,15$ |
| 4 квалификационный уровень | $K = 0,25$ |
| 5 квалификационный уровень | $K = 0,3$ |
| Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». БОпкг – 7616 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | $K = 0,0$ |
| 2 квалификационный уровень | $K = 0,3$ |
| 3 квалификационный уровень | $K = 0,45$ |