



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 августа 2016 г.

№ 410-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### **Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Корпорация развития интернет-технологий – многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Ульяновской области»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и 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 областного государственного казённого учреждения «Корпорация развития интернет-технологий – многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Ульяновской области».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Ульяновской области от 22.11.2013 № 553-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Электронный Ульяновск»;

постановление Правительства Ульяновской области от 10.12.2013 № 600-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Ульяновской области»;

пункты 3 и 4 постановления Правительства Ульяновской области от 22.05.2014 № 190-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 16.12.2014 № 574-П «О внесении изменения в постановление Правительства Ульяновской области от 10.12.2013 № 600-П»;

пункт 3 постановления Правительства Ульяновской области от 05.06.2015 № 257-П «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области»;

постановление Правительства Ульяновской области от 05.06.2015 № 260-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 22.11.2013 № 553-П»;

постановление Правительства Ульяновской области от 27.05.2016 № 243-П «О внесении изменения в постановление Правительства Ульяновской области от 10.12.2013 № 600-П».

3. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 августа 2016 года.

Временно исполняющий обязанности  
Губернатора области



С.И.Морозов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 30 августа 2016 г. № 410-П

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**областного государственного казённого учреждения**  
**«Корпорация развития интернет-технологий – многофункциональный**  
**центр предоставления государственных и муниципальных услуг**  
**в Ульяновской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Корпорация развития интернет-технологий – многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Ульяновской области» (далее – Учреждение, Работодатель), порядок установления окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:  
оклады (должностные оклады);  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

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

1.4. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации несёт директор Учреждения.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов)  
работникам Учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения, осуществляющих 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.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, без учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер базового оклада (базового должностного оклада) подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников Учреждения, занимающих должности, не отнесённые к общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной (профессиональной) группы производится по результатам аттестации, проводимой аттестационной комиссией, состав которой утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы в Учреждении, 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 назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в Положении об аттестационной комиссии, утверждённом приказом Учреждения.

### 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, предоставляемым работникам Учреждения, относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, работа разъездного (подвижного) характера, увеличение объёма работы, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Выплаты работникам Учреждения, 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 проведения специальной оценки условий труда.

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

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

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтверждённых результатами проведения специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, ранее установленные работникам Учреждения выплаты отменяются.

3.4. Выплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, работа разъездного (подвижного) характера, увеличение 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения, работающим в ночное время с 22.00 до 06.00.

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

3.6. 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, и оформляется приказом Учреждения.

Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности.

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 и компенсационного характера.

3.7. Привлечение работника Учреждения к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется приказом 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. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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;

за ненормированный рабочий день, в соответствии с которым они эпизодически привлекаются к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада).

Указанные ежемесячные выплаты водителю автомобиля устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с приказом 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 не производятся.

3.9. Выплаты компенсационного характера назначаются без учёта других видов выплат, учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этих выплат либо изменение их размера ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.10. Если у работника Учреждения право на назначение выплат компенсационного характера либо изменение их размера наступило в период его пребывания в очередном отпуске или в период его временной нетрудоспособности, назначение выплат осуществляется после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

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

3.11. При увольнении работника Учреждения выплаты компенсационного характера начисляются пропорционально отработанному в календарном месяце времени и производятся при окончательном расчёте.

3.12. Выплаты компенсационного характера являются составной частью заработной платы работника Учреждения, устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда работников Учреждения, и выплачиваются в размерах, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых ему выплат компенсационного характера.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников Учреждения побудительных мотивов к труду, повышение результативности труда.

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 почётные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, 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 приказа Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются без учёта других видов выплат, учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этих выплат либо изменение их размера ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.5. Рассмотрение вопроса об установлении, повышении или снижении (лишении) выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется комиссией по вопросам выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) путём оценки результатов деятельности работников Учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений. Персональный состав Комиссии, сроки проведения заседаний Комиссии, а также перечень представляемой на рассмотрение Комиссии документации утверждаются приказом Учреждения.

С учётом мнения Комиссии директор Учреждения принимает решение об установлении, лишении выплат стимулирующего характера либо повышении, снижении их размера, о чём издаётся приказ Учреждения.

4.6. Если у работника Учреждения право на назначение выплат стимулирующего характера либо изменение их размера наступило в период его пребывания в очередном отпуске или в период его временной нетрудоспособности, назначение выплат либо изменение их размера осуществляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае если у работника Учреждения право на назначение выплат стимулирующего характера либо изменение их размера наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, а также в других случаях, при которых за работником Учреждения сохраняется средняя заработная плата, выплаты стимулирующего характера назначаются либо их размер изменяется с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт средней заработной платы.

4.7. При увольнении работника Учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному в календарном месяце времени и производятся при окончательном расчёте.

4.8. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы работника Учреждения, устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда работников Учреждения, и выплачиваются в размерах, установленных локальным нормативным актом Учреждения.



В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых ему выплат стимулирующего характера.

4.9. 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 работниками должностных обязанностей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг работнику Учреждения устанавливаются при приёме на работу, переводе на другую должность в соответствии с приказом Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом Учреждения в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Размер выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается приказом Учреждения в размере до 250 процентов оклада (должностного оклада).

Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения могут увеличиваться (но не более размеров вышеуказанных пределов) либо уменьшаться по мотивированному представлению непосредственного руководителя.

4.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж) к окладу (должностному окладу) устанавливаются дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на их получение, 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.

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании приказа Учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, включаются:

- время работы в исполнительных органах государственной власти Ульяновской области и других субъектов Российской Федерации;
- время работы в Учреждении;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- периоды трудовой деятельности в других организациях, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в Учреждении.

Непрерывный стаж работы, дающий право на получение соответствующей выплаты, определяется Комиссией по определению стажа работы, порядок работы и состав которой утверждаются приказом Учреждения.

4.11. Премия по итогам работы за определённый период времени (далее – премия) является материальным поощрением (стимулированием) работников Учреждения.

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

За достижение значимых результатов, своевременное выполнение установленных показателей, планов выплачивается премия по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) при условии выполнения конкретных показателей в пределах экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премии выплачиваются работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении полный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), за фактически отработанное время в данном учётном периоде.

К основным критериям, являющимся основанием для премирования работников Учреждения, относятся:

техническое обеспечение деятельности Учреждения при реализации работником Учреждения мероприятий, выполнение которых возложено на Учреждение;

своевременное и качественное представление работником Учреждения отчётов, информации, выполнение приказов, поручений, заданий;

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

высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности работника Учреждения за результаты деятельности.

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

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

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

Работникам, уволенным в учётном периоде, премия не выплачивается.

Основанием для выплаты премии является приказ Учреждения.

Предельный размер премии не может превышать однократного размера среднемесячной заработной платы, исчисленной за отчётный год.

4.12. Работникам Учреждения, имеющим учёную степень, устанавливаются доплаты за учёную степень в следующих размерах:

за учёную степень кандидата наук – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

за учёную степень доктора наук – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Указанная доплата устанавливается со дня обращения с представлением соответствующих документов. Основанием для установления доплаты за учёную степень является приказ Учреждения.

4.13. Работникам Учреждения, имеющим почётные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ульяновской области, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада). Указанная надбавка устанавливается со дня обращения с представлением соответствующих документов. Основанием для выплаты надбавки за почётные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ульяновской области является приказ Учреждения.

Работникам Учреждения, имеющим два и более почётных звания, надбавка за почётное звание устанавливается по одному из оснований.

4.14. 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.

Решение об установлении, лишении указанной надбавки, изменении её размера принимается директором Учреждения.

Конкретный размер надбавки устанавливается приказом Учреждения в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) на период не менее одного месяца и не более одного года за фактически отработанное время.

4.15. 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, лишении персональной надбавки, изменении её размера принимается директором Учреждения.

Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом Учреждения в размере до 250 процентов оклада (должностного оклада) на период не менее одного месяца и не более одного года за фактически отработанное время.

Выплата персональной надбавки производится в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.16. В случаях, когда размер выплат стимулирующего характера работника Учреждения зависит от стажа, 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 переводе с нижестоящей на вышестоящую должность – со дня издания соответствующего приказа Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, директоров департаментов, главного бухгалтера Учреждения, заместителей директоров департаментов, заместителей начальников структурных подразделений Учреждения

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

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

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

5.2. Заработная плата заместителям директора Учреждения, директорам департаментов и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается директором Учреждения.

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директоров департаментов устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) директоров департаментов.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей начальников структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) начальников соответствующих структурных подразделений.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора Учреждения, директорам департаментов и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренным настоящим Положением.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств заместителям директора Учреждения, директорам департаментов и главному бухгалтеру Учреждения размер выплат стимулирующего характера снижается дифференцированно и одновременно за период, в котором выявлено нарушение, 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 директору Учреждения выплачиваются по решению Учредителя.

## 6. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

6.1. Работникам Учреждения в целях социальной поддержки могут выплачиваться материальная помощь, единовременная денежная выплата, единовременное поощрение, надбавка за классность.

6.2. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

6.3. Конкретный размер материальной помощи, оказываемой в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливается приказом Учреждения и не может превышать однократного размера средней заработной платы, установленной работнику Учреждения.

Материальная помощь оказывается работнику Учреждения на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление обстоятельств, являющихся основанием для её оказания.

6.4. Выплата материальной помощи директору Учреждения производится по решению Учредителя, а работникам Учреждения – по решению директора Учреждения в пределах экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения.

6.5. Работникам Учреждения может выплачиваться единовременная денежная выплата:

за выполнение или участие в работе по выполнению особо важного задания, большого объёма срочных, незапланированных работ, оперативность и профессионализм в решении вопросов;

за участие в выполнении проектных работ;

за внесение рационализаторских предложений;

за победу в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях;

за соблюдение высокой исполнительской дисциплины;

за наставничество;

за другие показатели деятельности по решению директора Учреждения.

Единовременная денежная выплата может производиться при наличии экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения, в размере не более средней заработной платы, установленной работнику Учреждения.

6.6. Работникам Учреждения может выплачиваться единовременное поощрение, не относящееся к единовременной денежной выплате:

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

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

в связи с вручением Благодарственного письма Губернатора Ульяновской области;

в связи с вручением Почётной грамоты Губернатора Ульяновской области;

в связи с выходом на пенсию.

Единовременное поощрение может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда работников Учреждения в размере не более одного оклада (должностного оклада) работника Учреждения.

6.7. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность при наличии у них первого или второго класса в следующих размерах:

водителям автомобилей первого класса – 25 процентов оклада (должностного оклада);

водителям автомобилей второго класса – 10 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок назначения надбавок за классность водителям автомобилей устанавливается приказом Учреждения.

6.8. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды стимулирующих выплат назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников Учреждения.

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

6.9. В случае если выезд работника Учреждения 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 двойном размере за время нахождения работника Учреждения в пути начиная с 00 часов до 24 часов включительно (при наличии подтверждающих документов).

По желанию работника Учреждения, находящегося в пути (при направлении в командировку или приезде) в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере за время нахождения работника Учреждения в пути начиная с 00 часов до 24 часов включительно (при наличии подтверждающих документов), а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. В целях доведения средней 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 доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

6.11. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон работнику Учреждения может выплачиваться компенсация в размере не более одного оклада (должностного оклада) в пределах существующей экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения. Основанием для выплаты компенсации является письменное соглашение о расторжении трудового договора.

## 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 лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

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

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения фонд оплаты труда работников Учреждения не уменьшается. Экономия средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения, может быть использована на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

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

---

**РАЗМЕРЫ  
базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие  
коэффициенты работников Учреждения, осуществляющих  
профессиональную деятельность по общеотраслевым  
профессиям рабочих или должностям служащих**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
1. Профессии рабочих, отнесённые к первой профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». Базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе (далее – БО пкг) – 3812 рублей	
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене))	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19
2. Профессии рабочих, отнесённые ко второй профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». БО пкг – 5097 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,2
4 квалификационный уровень	К = 0,4
3. Должности служащих, отнесённые к первой профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня». БО пкг – 4193 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05
4. Должности служащих, отнесённые ко второй профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня». БО пкг – 4634 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,5
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65



1	2
5. Должности служащих, отнесённые к третьей профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». БО пкг – 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	$K = 0,3$
6. Должности служащих, отнесённые к четвёртой профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». БО пкг – 7616 рублей	
1 квалификационный уровень	$K = 0,0$
2 квалификационный уровень	$K = 0,3$
3 квалификационный уровень	$K = 0,45$

**РАЗМЕРЫ**  
**базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие**  
**коэффициенты работников Учреждения, занимающих должности,**  
**не отнесённые к общеотраслевым профессиям**  
**рабочих или должностям служащих**

Наименование должности	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент
Ведущий специалист	5330,0	0,25
Ведущий специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	5330,0	0,25
Ведущий специалист по закупкам	5330,0	0,25
Старший специалист	5330,0	0,1
Специалист	5330,0	—
Специалист по охране труда и пожарной безопасности	5330,0	—
Специалист по закупкам	5330,0	—
Специалист-стажёр	4193,0	—