



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15 июня 2023 г.

296-П

№ _____

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Ульяновский областной закупочный центр»

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» 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 «Ульяновский областной закупочный центр».

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

Исполняющий обязанности
Председателя
Правительства области



Е.А.Лазарев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 15 июня 2023 г. № 296-П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Ульяновский областной закупочный центр»

1. Общие положения

Настоящее Положение в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О Порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» и 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» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Ульяновский областной закупочный центр» (далее – учреждение), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения и условия предоставления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом размеров повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками учреждения работы, и определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада);

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками учреждения работы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов начальников соответствующих отделов.

2.2. Работники учреждения (за исключением медицинских и фармацевтических работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, образованной в учреждении, назначаются на соответствующие должности и им одновременно устанавливаются оклады (должностные оклады) в размерах, предусмотренных для таких должностей.

Критерии, характеризующие достаточность практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения работниками учреждения возложенных на них должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда работников учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, в повышенном размере.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников учреждения либо твёрдых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада) работников учреждения.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма выполняемой работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения в размерах, определяемых в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работнику, проработавшему неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное в соответствующем учётом месяце время.

3.8. В случае отработки работником учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а равно в случае, если работник работает по совместительству, размер производимых такому работнику выплат компенсационного характера определяется пропорционально продолжительности отработанного им времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников учреждения либо твёрдых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при назначении их на должность, переводе на другую должность и в других случаях приказом руководителя учреждения.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся со дня возникновения права на получение таких выплат либо изменения их размеров.

4.6. В случае увольнения работника учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются ему при окончательном расчёте, при этом их размеры определяются пропорционально продолжительности отработанного таким работником времени.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения за сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство в размере, не превышающем 120 процентов размера оклада (должностного оклада) работника учреждения.

Показатели, характеризующие сложность и ответственность выполняемой работниками учреждения работы, а также их высокое профессиональное мастерство, значения таких показателей и конкретные размеры указанных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, исполнение локальных нормативных актов учреждения:

руководителю учреждения, провизору – в размере, не превышающем 135 процентов размера оклада (должностного оклада);

заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения – в размере, не превышающем 125 процентов размера оклада (должностного оклада);

другим работникам учреждения – в размере, не превышающем 300 процентов размера оклада (должностного оклада).

Критерии, характеризующие качество выполняемых работниками учреждения работ, оказываемых услуг, а также условия изменения размера указанных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.9. В случае изменения выполняемых трудовых функций, режима и графика работы, показателей, характеризующих интенсивность и качество профессиональной деятельности работников учреждений, ранее установленные им размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплат за качество выполняемых работ, оказываемых услуг подлежат изменению приказом руководителя учреждения.

4.10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от продолжительности общего стажа

работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах, исчисляемых пропорционально отработанному ими времени:

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

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

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

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

в случае если продолжительность указанного стажа превышает 15 лет – в размере, равном 30 процентам размера оклада (должностного оклада).

В общий стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются периоды, определённые локальным нормативным актом учреждения.

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

4.11. Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

5.1. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель), при заключении с ним трудового договора.

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

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения,

заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя учреждения – от 1 до 3;

для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) определяется нормативным правовым актом учредителя с учётом положений абзацев второго и третьего настоящего пункта.

5.3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения установлены разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовое нарушение) размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения, снижается за период, в котором выявлено финансовое нарушение, в следующих размерах:

если объём финансового нарушения не превысил 50000 рублей, – на 10 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 100000 рублей, – на 20 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 200000 рублей, – на 30 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 300000 рублей, – на 40 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 400000 рублей, – на 50 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 500000 рублей, – на 60 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 500000 рублей, – на 100 процентов.

6. Иные вопросы организации оплаты труда работников учреждения

6.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

вступления работника учреждения в брак;

рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления (удочерения) им ребёнка;

наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного или дорогостоящего лечения;
смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения.

Материальная помощь оказывается работнику учреждения после наступления указанных обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения учредителя, а другим работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

Материальная помощь оказывается в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения и не должен превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику учреждения.

6.2. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год осуществляется единовременная денежная выплата в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада).

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная денежная выплата выплачивается при предоставлении любой части указанного отпуска.

Единовременная денежная выплата руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения учредителя, работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. В пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения также предоставляется единовременное поощрение.

Основания, размеры и порядок предоставления единовременного поощрения, предусмотренного настоящим пунктом, определяются локальным нормативным актом учреждения.

6.4. В целях доведения размера месячной заработной платы работников учреждения до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной начисленной им заработной платы.

6.5. Работникам учреждения, не являющимся штатными работниками учреждения или занимающим штатные должности по совместительству, все выплаты компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников учреждения, для которых учреждение является местом основной работы, пропорционально продолжительности отработанного времени.

6.6. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения с освобождением от основной работы оплата труда работника учреждения производится исходя из выполняемой работы, при этом размер оплаты труда работника учреждения в этом случае не должен быть ниже размера его среднего заработка по основному месту работы.

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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляются выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплаты компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Порядок формирования и предельные размеры фонда стимулирования, обеспечиваемого за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, определяются Правительством Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности его работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, используются в целях осуществления работникам учреждения стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников областного государственного казённого учреждения
«Ульяновский областной закупочный центр»
и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность
выполняемой работы**

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
<p>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 4989 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	<p>Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) с учётом характеристик (примеров) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14</p>
2 квалификационный уровень	<p>Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС с учётом характеристик (примеров) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19</p>
<p>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5899 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

1	2
<p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня».</p> <p>Размер базового оклада по профессиональной квалификационной группе – 5300 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	K = 0,0
2 квалификационный уровень	K = 0,05
<p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня».</p> <p>Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5516 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	K = 0,0
2 квалификационный уровень	K = 0,1
3 квалификационный уровень	K = 0,5
4 квалификационный уровень	K = 0,55
5 квалификационный уровень	K = 0,65
<p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».</p> <p>Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 6273 рубля</p>	
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
<p>Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня».</p> <p>Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 8568 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	K = 0,0
2 квалификационный уровень	K = 0,3
3 квалификационный уровень	K = 0,45
<p>Должности медицинских и фармацевтических работников, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры».</p> <p>Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 13000 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	K = 0,00
2 квалификационный уровень	K = 0,10
3 квалификационный уровень	K = 0,12
4 квалификационный уровень	K = 0,15