



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 декабря 2015 г.

№ 664-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный 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», 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» 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 «Региональный земельно-имущественный информационный центр».

2. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.

Губернатор – Председатель
Правительства области



С.И.Морозов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области
от 14 декабря 2015 г. № 664-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный 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», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок установления окладов (должностных окладов) и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный центр» (далее – учреждение).

1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утверждённого законодательством.

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

1.4. Работникам, не являющимся штатными работниками учреждения, занимающим должности по совместительству, выплаты назначаются и осуществляются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для штатных работников учреждения.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов)

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

иных обязательных выплат, установленных законодательством в сфере оплаты труда.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов) и определяются по формуле:

$ДО = БО_{пкг} + БО_{пкг} \times К$, где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БО_{пкг} – базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения указаны в приложении к настоящему Положению с отнесением работников к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается Департаментом государственного имущества и земельных отношений Ульяновской области.

2.6. Размеры должностных окладов заместителя директора учреждения и главного бухгалтера учреждения (начальника отдела) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения с учётом квалификации работников, замещающих указанные должности.

Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов начальников соответствующих отделов.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде выплат к окладам (должностным окладам) работников учреждения, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании приказа директора учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера назначаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других видов выплат и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.4. Выплата компенсационного характера учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы и производится с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменение её размера.

3.5. Если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, назначение новой выплаты производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника учреждения 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 средней заработной платы.

3.6. При увольнении работника учреждения выплата компенсационного характера начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчёте.

3.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах бюджетных средств, утверждённых на эти цели в составе фонда оплаты труда работников учреждения.

3.8. Выплаты компенсационного характера 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, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующих работников и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (исполнение работником учреждения должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника учреждения, но непосредственно связанной с производственным процессом, подвижной (разъездной) характер работы).

3.8.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии с приказом директора учреждения в следующих размерах от установленной заработной платы отсутствующего работника:

до 100 процентов – при совмещении должностей уборщика служебных помещений, уборщика территории;

до 70 процентов – при совмещении прочих должностей.

3.8.2. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам в размере 20 процентов часовой тарифной ставки базового должностного оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00.

3.8.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством.

3.8.4. Водителям автомобилей выплата за ненормированный рабочий день устанавливается в твердой денежной сумме в соответствии с приказом директора учреждения в размере до 100 процентов должностного оклада.

3.8.5. Ежемесячная выплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливается водителям автомобилей за мойку автомобиля в размере 50 процентов должностного оклада.

3.9. Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается работникам учреждения в соответствии с законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц).

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании приказа директора учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера назначаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других видов выплат и осуществляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.4. Выплата стимулирующего характера учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы и производится с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменение её размера.

4.5. Если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты стимулирующего характера наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, назначение новой выплаты производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты стимулирующего 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 стимулирующего характера назначается либо изменяется её размер с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт средней заработной платы.

4.6. При увольнении работника учреждения выплата стимулирующего характера начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчёте.

4.7. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учётом исполнения обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью работ в сжатых временных рамках, в соответствии с приказом директора учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада):

- директору учреждения – до 250 процентов;
- заместителю директора учреждения – до 200 процентов;
- начальнику отдела (главному бухгалтеру) – до 160 процентов;
- начальнику отдела – до 150 процентов;
- заместителю начальника отдела – до 120 процентов;
- главному специалисту – до 105 процентов;
- старшему специалисту – до 95 процентов;
- водителю автомобиля – до 25 процентов.

4.8. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ является дополнительной выплатой стимулирующего характера, начисляемой работнику учреждения по итогам работы за месяц и выплачиваемой за качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов учреждения, и устанавливается в соответствии с приказом директора учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада):

- директору учреждения – до 250 процентов;
- заместителю директора – до 220 процентов;
- начальнику отдела (главному бухгалтеру) – до 220 процентов;
- начальнику отдела – до 220 процентов;
- заместителю начальника отдела – до 190 процентов;
- главному специалисту – до 170 процентов;
- старшему специалисту – до 150 процентов.

4.9. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается директору и работникам учреждения и выплачивается 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 лет – 30 процентов.

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

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

4.10. Премирование работников учреждения производится по результатам труда в целях дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников учреждения в конечном результате работы, снижения текучести кадров, укрепления трудовой и производственной дисциплины. Премии выплачиваются после подведения оперативных итогов финансово-хозяйственной деятельности учреждения за определённый период времени (за год, квартал, месяц) в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, и при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц) выплачиваются работникам учреждения, проработавшим в учреждении полный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), за фактически отработанное время в данном учётном периоде.

Работнику учреждения, вновь поступившему на работу и проработавшему неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц) выплачиваются пропорционально отработанному им времени.

Работникам учреждения, уволенным в период, учитываемый при расчёте премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц), по основаниям, установленным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

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

за наличие первого класса – 50 должностного оклада;

за наличие второго класса – 30 процентов должностного оклада.

4.12. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения выборного представительного органа работников учреждения.

4.13. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств директору учреждения, заместителям директора учреждения и начальнику отдела (главному бухгалтеру) учреждения размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается дифференцированно в следующих размерах:

Размер суммы бюджетных средств, расходование которых признано нецелевым, неправомерным и (или) неэффективным	Размер снижения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг (в процентах от каждой установленной выплаты стимулирующего характера)
1	2
До 50000 рублей включительно	10
До 100000 рублей включительно	20
До 200000 рублей включительно	30
До 300000 рублей включительно	40
До 400000 рублей включительно	50
До 500000 рублей включительно	60
Свыше 500000 рублей	100

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, директору учреждения, заместителям директора учреждения, начальнику отдела (главному бухгалтеру) учреждения премии по итогам работы за расчётный период времени не устанавливаются.

5. Иные вопросы организации оплаты труда

5.1. Работникам учреждения в целях социальной поддержки за счёт средств экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь, единовременная денежная выплата, единовременное поощрение.

5.2. Работникам учреждения один раз в год выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Работникам учреждения, уволенным по основаниям, установленным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается.

5.3. 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.

5.4. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения после наступления указанных в пункте 5.3 настоящего раздела обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

5.5. Единовременная денежная выплата может выплачиваться:

за выполнение особо важного задания, большого объёма срочных, незапланированных работ, оперативность и профессионализм в решении вопросов;

за участие в выполнении проектных работ;

за участие и победу в корпоративных соревнованиях (в том числе спортивных соревнованиях);

за внесение рационализаторских предложений;

за другие показатели деятельности по решению директора учреждения.

5.6. Единовременное поощрение, не относящееся к единовременной денежной выплате, в размере, не превышающем оклад (должностной оклад) работника учреждения, выплачивается:

к праздничным датам (Международный женский день, День защитника Отечества, профессиональный праздник работников учреждения, День России, День народного единства);

в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия;

в связи с юбилеем работника (50-летие со дня рождения и каждые последующие 5-летия).

5.7. В целях доведения размера 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 (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются выплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

5.8. Размер, порядок и условия предоставления выплат, установленных настоящим разделом, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

6.1. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счёт средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

6.3. Директор учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда работников учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с Департаментом государственного имущества и земельных отношений Ульяновской области.

6.4. 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.

6.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения может быть использована на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

**Базовые оклады (базовые должностные оклады)
и повышающие коэффициенты работников
областного государственного казённого учреждения «Региональный
земельно-имущественный информационный центр», должности которых
включены в профессиональные квалификационные группы**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». 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 – $K = 0,0$ 2 разряд ЕТКС – $K = 0,07$ 3 разряд ЕТКС – $K = 0,14$
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»)	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – $K = 0,05$ 2 разряд ЕТКС – $K = 0,12$ 3 разряд ЕТКС – $K = 0,19$
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». БО пкг – 5097 рублей	
1 квалификационный уровень	$K = 0,0$
2 квалификационный уровень	$K = 0,1$
3 квалификационный уровень	$K = 0,2$
4 квалификационный уровень	$K = 0,4$

1	2
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». БО пкг – 4193 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные 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
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». БО пкг – 5330 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,3
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». БО пкг – 7616 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,3
3 квалификационный уровень	К = 0,45