



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08 февраля 2018 г.

№ 72-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство по туризму Ульяновской области»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 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 постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство по туризму Ульяновской области».

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

Председатель
Правительства области



А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области
от 08 февраля 2018 г. № 72-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство по туризму Ульяновской области»

1. Общие положения

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» (далее – Закон), 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 регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Агентство по туризму Ульяновской области» (далее – учреждение), в том числе определяет порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения и условия предоставления указанным работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения 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 работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и размеры

повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Лица, 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 выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) 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 размера.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении 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 сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.6. Конкретный размер выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливается по решению руководителя исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – уполномоченный орган).

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 носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании решения руководителя учреждения.

При установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера учитываются критерии, установленные локальными нормативными актами учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период работы;
- 5) доплата за учёную степень;
- 6) надбавка за почётные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;
- 7) персональные надбавки.

4.3. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада) без учёта других видов выплат. Указанные выплаты предоставляются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

4.4. Выплата стимулирующего характера производится со дня возникновения права на получение этой выплаты либо изменения её размера.

4.5. При увольнении работника учреждения размер выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчёте.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда.

Условия и порядок применения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливаются в размерах, не превышающих 130 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.7. Выплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается работникам учреждения по итогам работы за определённый период времени за качественное и своевременное выполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей и решение поставленных задач, а также за успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений, специальных заданий.

Условия и порядок применения выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются в размерах, не превышающих 140 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от продолжительности общего стажа работы в следующих размерах:

при продолжительности стажа от 3 до 8 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

при продолжительности стажа от 8 до 13 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

при продолжительности стажа от 13 до 18 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);

при продолжительности стажа от 18 до 23 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада);

при продолжительности стажа свыше 23 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада).

Периоды трудовой деятельности для определения продолжительности стажа, дающего право на данную выплату, подсчитываются и суммируются комиссией по установлению размера выплат стимулирующего характера.

В продолжительность общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается время обучения работника учреждения в образовательных организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования, а также время работы:

в органах государственной власти Ульяновской области и других субъектов Российской Федерации;

в учреждении;

на аналогичных должностях в других организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику учреждения для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

4.9. Премии по итогам работы за определённый период времени могут выплачиваться в целях материального поощрения работников учреждения после подведения итогов деятельности учреждения за год, квартал, месяц при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

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

Работникам учреждения, вновь поступившим на работу и проработавшим неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц соответственно), премии по итогам работы за определённый период выплачиваются в размере, пропорциональном отработанному ими 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 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

Размер премии по итогам работы за определённый период времени не может превышать размера среднемесячной заработной платы работника учреждения.

4.10. Работникам учреждения, имеющим почётные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётные звания Ульяновской области, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

4.11. Работникам учреждения может устанавливаться персональная надбавка с учётом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

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

Персональная надбавка может быть установлена на срок от 1 месяца до 1 года. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения в размере до 200 процентов должностного оклада.

Персональная надбавка руководителю учреждения устанавливается уполномоченным органом.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается уполномоченным органом.

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

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом при заключении с ним трудового договора.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя учреждения – от 1 до 5;

для заместителей руководителя учреждения – от 1 до 4,5;

для главного бухгалтера учреждения – от 1 до 4,5.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов меньше размера должностного оклада директора учреждения.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать средний размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения более чем в два раза.

5.5. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения и заместителю руководителя учреждения, к полномочиям которого относится решение вопросов расходования бюджетных средств, снижается за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах:

до 50000 рублей включительно – 10 процентов;

до 100000 рублей включительно – 20 процентов;

до 200000 рублей включительно – 30 процентов;

до 300000 рублей включительно – 40 процентов;

до 400000 рублей включительно – 50 процентов;

до 500000 рублей включительно – 60 процентов;

свыше 500000 рублей – 100 процентов.

5.6. За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения и заместителю директора учреждения, к полномочиям которого относится решение вопросов расходования бюджетных средств, премии не выплачиваются.

6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, работникам учреждения может оказываться материальная помощь в случаях, указанных в части 7 статьи 2 Закона.

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

6.2. Работникам учреждения в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничными днями – Днём защитника Отечества, и Международным женским днём, юбилейными датами (для женщин – 55 лет

со дня рождения и каждое последующее пятилетие, для мужчин – 60 лет со дня рождения и каждое последующее пятилетие), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное поощрение.

Единовременное поощрение в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска и в связи с выходом на пенсию выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов).

В других случаях единовременное поощрение выплачивается в размере, не превышающем размера одного оклада (должностного оклада), и в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению уполномоченного органа.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения

7.1. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

7.2. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

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

7.3. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения размер фонда оплаты труда не уменьшается.

Сэкономленные средства фонда оплаты труда могут направляться учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера, формируемый за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать 75 процентов общего объема средств фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счёт средств областного бюджета Ульяновской области.

7.5. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру, штатное расписание работников учреждения в пределах установленного размера фонда оплаты труда по согласованию с уполномоченным органом.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающих коэффициентов работников областного государственного казённого учреждения «Агентство по туризму Ульяновской области», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня». Базовый оклад – 5700 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 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня». Базовый оклад – 6500 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 «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня». Базовый оклад – 7000 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,25
3 квалификационный уровень	К = 0,3