



# ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 июня 2018 г.

№ 277-П

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Безопасный регион»

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» Правительство Ульяновской области п о с т а н о в л я е т:

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Безопасный регион».

Председатель  
Правительства области



А.А.Смекалин

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Ульяновской области

от 22 июня 2018 г. № 277-П

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о системе оплаты труда работников областного государственного казённого учреждения «Безопасный регион»

##### 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 также – Закон № 70-ЗО), постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 6 июня 2012 года № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного казённого учреждения «Безопасный регион» (далее также – Учреждение), в том числе определяет порядок установления размеров 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:

$$ДО = БО + БО \times К, \text{ где:}$$

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 повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, не отнесённые к общепрофессиональным должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 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 засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работников 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.

3.6. Размеры выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.7. Водителям автомобилей устанавливаются ежемесячные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других видов работ, не свойственных водителям автомобилей, в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Указанные доплаты устанавливаются в случае отсутствия в Учреждении штатной должности, работа по которой предполагает выполнение указанных работ.

#### 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.

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, позволяющие оценить качество и результативность их работы, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

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) премии по итогам работы за определённый период времени;
- 5) доплаты за учёную степень;
- 6) надбавки за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;
- 7) надбавки к окладу (должностному окладу) работников, замещающих должности руководителей, специалистов и служащих в учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) Ульяновской области;

8) персональные надбавки.

4.3. Размер выплат 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. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения за повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда.

4.7. 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 100 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются 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 200 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в соответствии с Порядком назначения и начисления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам областного государственного казённого учреждения «Безопасный регион», установленным приложением № 3 к настоящему Положению.

4.10. Премии по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц) могут выплачиваться в целях материального поощрения работников Учреждения после подведения итогов деятельности Учреждения за год, квартал, месяц соответственно при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде 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 указанном учётном периоде.

Работникам Учреждения, вновь поступившим на работу и проработавшим неполный календарный учётный период (год, квартал, месяц), премии

по итогам работы за определённый период времени (за год, квартал, месяц соответственно) выплачиваются в размере, пропорциональном отработанному ими времени.

Работникам Учреждения, уволенным в период, учитываемый при расчёте премии по итогам работы за определённый период времени, по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премии не выплачиваются.

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

4.11. Работникам Учреждения, имеющим учёные степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие учёной степени для замещения которых предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками), устанавливается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 10 и 20 процентов соответственно.

4.12. Работникам Учреждения, имеющим почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов указанных оклада или ставки.

4.13. 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 персональной надбавки принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Персональная надбавка руководителю Учреждения устанавливается по решению руководителя исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – уполномоченный орган).

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения

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

Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя 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 заместителя и главного бухгалтера Учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя Учреждения – от 1 до 5;

для заместителя руководителя Учреждения – от 1 до 4,5;

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

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя 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 заместителя и главного бухгалтера Учреждения) определяется приказом уполномоченного органа с учётом положений, предусмотренных абзацами вторым – четвёртым настоящего пункта.

5.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, премии по итогам работы за определённый период времени), осуществляемых руководителю Учреждения в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, сформированном за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам Учреждения, более чем в два раза.

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

если объём нарушений составил до 50000 рублей включительно – 10 процентов;

если объём нарушений составил до 100000 рублей включительно – 20 процентов;

если объём нарушений составил до 200000 рублей включительно – 30 процентов;

если объём нарушений составил до 300000 рублей включительно – 40 процентов;

если объём нарушений составил до 400000 рублей включительно – 50 процентов;

если объём нарушений составил до 500000 рублей включительно – 60 процентов;

если объём нарушений составил свыше 500000 рублей – 100 процентов.

5.6. За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, к должностным обязанностям которого относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и главному бухгалтеру Учреждения премии не выплачиваются.

## 6. Иные вопросы оплаты труда

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 № 70-ЗО. Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи, которое утверждается для руководителя Учреждения уполномоченным органом, для других работников Учреждения – руководителем Учреждения, при этом материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании правового акта уполномоченного органа, а иным работникам Учреждения – на основании решения руководителя Учреждения.

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

6.2. Работникам Учреждения в связи с предоставлением очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничными днями – Днём защитника Отечества и Международным женским днём, юбилейными датами (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), 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 выплачивается в размере, не превышающем размера одного оклада (должностного оклада), и в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Единовременное поощрение руководителю Учреждения выплачивается на основании правового акта уполномоченного органа, иным работникам Учреждения – на основании решения руководителя Учреждения.

6.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, замещающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.



## 7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма субсидий на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания и объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

7.3. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения объём субсидий на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания в части формирования фонда оплаты труда не уменьшается.

Средства фонда оплаты труда, сэкономленные в связи с оптимизацией структуры и численности работников Учреждения, сформированного за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, могут направляться Учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера.

Объём бюджетных ассигнований, предусмотренных в областном бюджете Ульяновской области на оплату труда работников Учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых Учреждением государственных услуг (выполняемых работ).

7.4. Средства фонда оплаты труда, формируемого за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, могут направляться Учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера. При этом объём таких средств не может превышать 75 процентов общего объёма средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Критерии и порядок увеличения части фонда стимулирования работников Учреждения, обеспечиваемой за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, определяются Учреждением по согласованию с уполномоченным органом.

Учреждение вправе направлять до 50 процентов объёма доходов, полученных от приносящей доход деятельности, на осуществление материального стимулирования работников Учреждения.

**РАЗМЕРЫ  
базовых окладов (базовых должностных окладов) работников  
областного государственного казённого учреждения  
«Безопасный регион», осуществляющих профессиональную  
деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих  
или должностям служащих, и повышающих коэффициентов,  
учитывающих сложность выполняемой работы**

Квалификационный уровень	Размер повышающего коэффициента (К)
1	2
<p>1. Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификации группе – 4612 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	<p>Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) 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 по характеристике (примерам) работ:</p> <p>1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19</p>
<p>2. Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификации группе – 5454 рубля</p>	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,2
4 квалификационный уровень	К = 0,4
<p>3. Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификации группе – 4900 рублей</p>	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05

1	2
4. Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификации группе – 5100 рублей	
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
5. Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификации группе – 5800 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 профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». Размер базового оклада (базового должностного оклада) по профессиональной квалификации группе – 7921 рубль	
1 квалификационный уровень	K = 0,0
2 квалификационный уровень	K = 0,3
3 квалификационный уровень	K = 0,45

**РАЗМЕРЫ**  
**базовых окладов (базовых должностных окладов) работников**  
**областного государственного казённого учреждения**  
**«Безопасный регион», занимающих должности, не отнесённые**  
**к общепрофессиональным должностям служащих, и повышающих**  
**коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы**

Должности работников	Размер базового оклада (рублей)	Размер повышающего коэффициента
Главный специалист	5544,00	0,30
Ведущий специалист	5544,00	0,25
Ведущий специалист по закупкам	5544,00	0,25
Ведущий специалист- юрисконсульт	5544,00	0,25
Специалист	5544,00	-
Специалист-стажёр	4361,00	-

**ПОРЯДОК**  
**назначения и начисления выплат за стаж непрерывной работы,**  
**выслугу лет работникам областного государственного казённого**  
**учреждения «Безопасный регион»**

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:

Стаж работы	Размера выплат, % оклада (должностного оклада) работника
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального нормативного акта областного государственного казённого учреждения «Безопасный регион» (далее – Учреждение).

В общий стаж работы, дающий работнику Учреждения 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 локальным нормативным актом Учреждения.