Проект

ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников**

**областного государственного бюджетного учреждения**

 «Центр государственной кадастровой оценки»

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», постановлением Правительства Правительство 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» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки».

2.

Председатель

Правительства области А.А.Смекалин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства

 Ульяновской области

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников**

**областного государственного бюджетного учреждения**

 «Центр государственной кадастровой оценки»

1. **Общие положения**
	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 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», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» и регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки» (далее – Учреждение), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), работников Учреждения и условия предоставления работникам Учреждения выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. **Порядок установления окладов (должностных окладов)**
	1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются, исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным (профессиональным) группам, с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками Учреждения работы.
	2. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия по должности служащего.

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

ДО = БО + БО x К, где:

ДО –оклад (должностной оклад);

БО –базовый оклад (базовый должностной оклад);

К –повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.5. 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 локальными нормативными актами Учреждения.

1. **Выплаты компенсационного характера**

3.1Выплаты 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.

* 1. Работнику Учреждения, проработавшему неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное время в данном учётном месяце.
	2. К выплатам компенсационного характера, предоставляемым работникам Учреждения относятся:

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

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);

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

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), либо твёрдых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.
	2. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работников Учреждения права на их получение либо изменения их размера.
	3. При совмещении профессии (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.

3.7. Выплаты работникам Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения в порядке, определённом законодательством Российской Федерации, персонально в отношении конкретного работника по результатам специальной оценки условий труда.

3.8. Работникам Учреждения производится выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (исполнение работником должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения, выполнения работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, подвижной (разъездной) характер работы), устанавливаются в размере, не превышающем 120 процентов оклада (должностного оклада) на основании локального правового акта Учреждения.

3.10. Выплаты работникам Учреждения, выполняющим без освобождения от своей основной работы по другой профессии (должности), при расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы и исполняющим обязанности временно отсутствующего работника, производятся за совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, не превышающего размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

3.11. Размер надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается работникам Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.2. Водителям автомобиля устанавливаются ежемесячные выплаты:

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

за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие виды работ в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада).

1. **Выплаты стимулирующего характера**

4.1*.* Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрениям 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.

* 1. 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;

доплата за учёную степень;

надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, почётное звание Ульяновской области;

надбавка, отражающая отраслевые особенности деятельности отдельных категорий работников Учреждения.

персональная надбавка.

4.3.Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается с учётом исполнения обязанностей в условиях, отличающихся сложностью работ в сжатых временных рамках исполнения, в процентном отношении от оклада (должностного оклада) исходя из фактически отработанного времени:

директору Учреждения в размере, не превышающем 220 процентов оклада (должностного оклада);

начальнику отдела (главному бухгалтеру)– в размере, не превышающем 200 процентов оклада (должностного оклада);

заместителю начальника отдела – в размере, не превышающем 190 процентов оклада (должностного оклада);

водителю автомобиля – в размере, не превышающем 25 процентов оклада (должностного оклада);

иным работникам Учреждения в размере, не превышающем 170 процентов оклада (должностного оклада);

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда работников Учреждения, и выплачиваются в размерах, установленных приказом руководителя Учреждения.

Работнику, проработавшему не полный календарный месяц и уволенному в связи с призывом (поступлением) на военную службу, поступлением в учебное заведение с отрывом от работы, высвобождением в связи с окончанием срочного трудового договора, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штатов, реорганизации или ликвидации структурного подразделения, уходом на пенсию, переходом на выборную должность и другим уважительным причинам, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ производятся за фактически отработанное в учётном месяце время.

Размер выплаты за качество выполняемых работ снижается за нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенное в следствие исполнения неправомерных поручений, в зависимости от суммы финансового нарушения, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Размер суммы бюджетных средств, расходование которых признано контрольно-надзорными органами 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) |
| до 50 000 рублей включительно | 10 процентов |
| до 100 000 рублей включительно | 20 процентов |
| до 200 000 рублей включительно | 30 процентов |
| до 300 000 рублей включительно | 40 процентов |
| до 400 000 рублей включительно | 50 процентов |
| до 500 000 рублей включительно | 60 процентов |
| свыше 500 000 рублей | 100 процентов |

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

4.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 8 лет в размере, не превышающем 10 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 8 до 13 лет в размере, не превышающем 15 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 13 до 18 лет в размере, не превышающем 20 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 18 лет до 23 лет в размере, не превышающем 25 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 23 лет в размере 30 процентов оклада (должностного оклада).

При определении стажа непрерывной работы, продолжительности выслуги лет руководитель Учреждения принимает решение о включении в указанные стаж или продолжительность иных периодов трудовой деятельности работника Учреждения, приобретенные в течение которых опыт и знания необходимы ему для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в Учреждении должности.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на установление этой выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение выплаты либо изменение ее размера.

Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации, исполнения государственных обязанностей с отрывом от работы, в период пребывания в отпуске, а так же в других случаях, при которых за работником Учреждения сохраняется рабочее место, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначается либо размер ее изменяется с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчёт размера средней заработной платы.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется исходя из размера должностного оклада без учёта других выплат.

Основанием для установления работнику Учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменения её размера является приказ руководителя Учреждения.

Работнику, проработавшему неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется и выплачивается за фактически отработанное в данном учётном месяце время.

4.5. Премии по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) выплачиваются в целях материального поощрения работников Учреждения за достижение значимых результатов деятельности Учреждения, за своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий за определённый период в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Выплаты премий по итогам работы за определённый период времени руководителю Учреждения производится в соответствии с правовыми актами Учредителя.

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

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

4.6. Надбавка, отражающая отраслевые особенности деятельности отдельных категорий работников Учреждения, устанавливается в отраслевых системах оплаты труда с учётом типа Учреждения и вида осуществляемой им деятельности, а также уровня профессиональной квалификации (профессионального мастерства) работников, применения ими в работе современных форм и методов организации труда.

4.7. Персональная надбавка может устанавливаться работнику Учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

1. **Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения,
его заместителей и главного бухгалтера**
	1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается уполномоченным органом при заключении трудового договора.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

* 1. Предельный уровень соотношения размера 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) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя Учреждения от 1 до 3;

для заместителей руководителя Учреждения от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера Учреждения от 1 до 2,5.

* 1. Конкретный размер предельного уровня 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) определяется приказом уполномоченного органа с учётом положений, предусмотренных абзацами втором-четвёртым пункта 5.2 настоящего раздела.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанных в абзацах втором-четвёртом пункта 5.2 настоящего раздела, устанавливаются условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, включённого в перечень, утверждённый Правительством Ульяновской области.

1. **Иные вопросы организации оплаты труда**

6.1. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

вступления работника в брак;

рождения у работника ребенка либо усыновления им ребёнка;

наличия у работника тяжелого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника.

Материальная помощь предоставляется работнику Учреждения после наступления вышеуказанных обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств, в порядке, на условиях и в размерах, установленных локальным нормативным актом Учреждения, в пределах образовавшейся экономии фонда оплаты труда.

6.2. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения один раз в год производится единовременная денежная выплата в размере, не превышающем 200 процентов оклада (должностного оклада), в пределах образовавшейся экономии фонда оплаты труда.

6.3. Работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в размере, не превышающего оклада (должностного оклада) в пределах образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

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

в связи с награждением работника Учреждения государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде;

в связи с юбилеем работника (для женщин – 55 лет со дня рождения и каждые последующие 5-летия; для мужчин – 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5-летия);

в связи с выходом на пенсию.

6.4. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам Учреждения, полностью отработавшим за этот период норму 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.

6.5. Повышение (индексация) размера заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1. **Формирование и структура фонда оплаты труда**
	1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности учреждения.
	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 счет средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.
	3. Объём средств, предусмотренных в фонде стимулирования, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры учреждения и численности его работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, используются в целях осуществления работникам Учреждения стимулирующих выплат, а также выплат, указанных в разделе 6 настоящего Положения.

7.5. Руководитель Учреждения самостоятельно разрабатывает и по согласованию с уполномоченным органом утверждает структуру и штатное расписание Учреждения с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек Положению |

**РАЗМЕРЫ**

**базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, 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 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе - 4797 рублей |
| 1 квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) с учетом характеристик (примеров) работ:1 разряд ЕТКС - К = 0,02 разряд ЕТКС - К = 0,073 разряд ЕТКС - К = 0,14 |
| 2 квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС с учетом характеристик (примеров) работ:1 разряд ЕТКС - К = 0,052 разряд ЕТКС - К = 0,123 разряд ЕТКС - К = 0,19 |
| Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада указанной профессиональной квалификационной группы - 5672 рубля |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,2 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,4 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе - 5096 рублей |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,05 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе - 5304 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 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе - 6032 рубля |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,15 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,25 |
| Должности служащих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе – 8238 рублей |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,3 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,45 |