



Основана
3 ноября 1917 года

Ульяновская ПРАВДА

www.ulpravda.ru

№ 73 (23.198) ПЯТНИЦА, 13 июля 2012 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е
06 июля 2012 г. г. Ульяновск № 332-П

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ ОТ 02.06.2008 № 244-П
Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т:**
Внести в постановление Правительства Ульяновской области от 02.06.2008 № 244-П «Об утверждении Положения о составлении проекта областного бюджета Ульяновской области и проекта бюджета территориального государственного внебюджетного фонда на очередной финансовый год и плановый период» изменение, изложив пункт 3 в следующей редакции:
«3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Ульяновской области Дейкун Т.А.».

Губернатор - Председатель
Правительства области С.И.Морозов

ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е
06 июля 2012 г. г. Ульяновск № 334-П

О КОНКУРСЕ «ЛУЧШИЙ ЭКОНОМИСТ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ 2012 ГОДА»

В целях пропаганды положительного опыта и потенциальных возможностей экономического развития Ульяновской области Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т:**
1. Провести на территории Ульяновской области конкурс «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года».
2. Утвердить:
2.1. Положение о порядке проведения конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года» (приложение № 1).
2.2. Состав жюри конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года» (приложение № 2).
3. Министерству экономики Ульяновской области обеспечить организацию подготовки и проведение конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года».
4. Финансирование проведения конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года» осуществлять за счёт средств, предусмотренных в областном бюджете Ульяновской области на 2012 год Министерством экономики Ульяновской области и наградными призами.
5. Департаменту массовых коммуникаций Министерства внутренней политики Ульяновской области организовать освещение в средствах массовой информации, в том числе на официальном сайте Губернатора и Правительства Ульяновской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», проведения и итогов конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года».
6. Признать утратившим силу постановление Правительства Ульяновской области от 04.07.2011 № 301-П «О конкурсе «Лучший экономист Ульяновской области 2011 года»».
7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Ульяновской области Дейкун Т.А.

Губернатор - Председатель
Правительства области С.И.Морозов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению Правительства
Ульяновской области
от 06 июля 2012 г. № 334-П

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведения конкурса
«Лучший экономист Ульяновской области 2012 года»**

1. Общие положения
1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения на территории Ульяновской области конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года» (далее - Конкурс).
1.2. К участию в Конкурсе допускаются обучающиеся в общеобразовательных учреждениях с экономической направленностью, студенты учреждений высшего профессионального образования экономических специальностей, специалисты с высшим экономическим образованием, научные работники экономических специальностей, государственные гражданские служащие экономических подразделений исполнительных органов государственной власти Ульяновской области и муниципальных служащие экономических служб администраций муниципальных образований, экономисты организаций, а также организации Ульяновской области.
2. Номинации Конкурса
2.1. Конкурс проводится по следующим номинациям:
2.1.1. «Моя будущая профессия - экономист». Данная номинация предполагает участие обучающихся в общеобразовательных учреждениях с экономической направленностью, которые будут являться ими на момент подведения итогов Конкурса.
Задание - разработать проект по теме: «Когда я стану экономистом ...».
Критерии оценки: глубина раскрытия темы, творческий подход, оригинальность оформления работы.
2.1.2. «Лучший экономист-студент». Данная номинация предполагает участие студентов учреждений высшего профессионального образования экономических специальностей, которые будут являться ими на момент подведения итогов Конкурса.
Задание - разработать проект по теме:
«Исследование истории экономического развития Ульяновской области со дня её образования».
«Человеческий капитал как основа экономического потенциала Ульяновской области».
Критерии оценки: глубина раскрытия темы, творческий подход, практическая ценность для экономики региона.
2.1.3. «Лучший экономист-аспирант».
Задание - разработать проект по теме:
«Исследование и пути развития одного из депрессивных районов Ульяновской области».
«Стратегическое планирование развития пригородной зоны в городском округе».
Критерии оценки: возможность практического применения, степень влияния на экономические показатели в будущем, качество проектирования.
2.1.4. «Лучшая экономическая служба муниципального образования» (среди органов местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области).
Задание - разработать проект по теме:
«Внедрение инновационных технологий в организациях Ульяновской области»;
«Повышение конкурентоспособности экономики Ульяновской области».
Критерии оценки: актуальность проекта для экономики соответствующего муниципального образования, возможность практического применения, эффективность проекта (бюджетная, социальная, экономическая), решение наиболее острых проблем муниципального образования Ульяновской области.
2.1.5. «Лучшая экономическая идея».
Задание - разработать проект по теме:
«Международная конкуренция и кооперация в условиях вступления России во Всемирную торговую организацию (ВТО)»;
«Финансово-экономические риски и факторы роста доходности организаций».
Критерии оценки: возможность практического применения, качество проектирования, позитивный экономический эффект для Ульяновской области.
2.1.6. «Лучшая организация года» (среди коммерческих организаций муниципальных образований Ульяновской области):
крупные и средние организации;
сельскохозяйственные организации;
организации малого бизнеса.
Критерии оценки: рост налоговых отчислений, рост объёмов отгруженных товаров собственного производства, повышение средней заработной платы, вложение инвестиций в развитие производства, социальные заботы работников.
2.1.7. «Экономист - дело всей моей жизни» (среди работников экономических специальностей (в том числе пенсионеров)).
Критерии оценки: экономический стаж от 30 лет и выше, профессиональные навыки и квалификации (реализация разработанных проектов, мероприятий, предложений, достижение значительных экономических результатов), поощрения в процессе трудовой деятельности, передача опыта молодому поколению.
3. Требования к содержанию и оформлению конкурсных материалов
3.1. Для участия в Конкурсе по номинациям «Моя будущая профессия - экономист», «Лучший экономист-студент», «Лучший экономист-аспирант», «Лучшая экономическая служба муниципального образования» и «Лучшая экономическая идея» представляются следующие конкурсные материалы:
а) копия документа, удостоверяющего личность;
б) проект (в соответствии с тематикой задания), который должен содержать:
- титульный лист, оглавление, введение (обоснование актуальности выбранной темы), основную (поисковую) часть (рассмотрение и содержание поставленных задач), заключение (основные выводы по проекту), приложение (дополнительные материалы (таблицы, графики и т.п.); обоснование актуальности данной разработки (возможность применения проекта в работе данной организации));
в) резюме руководителя организации (образовательного учреждения) на представленный проект с указанием:
- фамилии, имени, отчества и даты рождения участника Конкурса;
- места работы;
- занимаемой должности;
- стажа работы в организации (курса - для студентов);

контактного телефона;
электронного адреса;
почтового адреса и индекса;
г) иные конкурсные материалы - по усмотрению участника Конкурса.
3.2. Конкурсные материалы по номинации «Лучшая организация года» представляются согласно критериям оценки и в сравнении с периодом прошлого года.
3.3. По номинации «Экономист - дело всей моей жизни» представляются следующие конкурсные материалы:
а) копия документа, удостоверяющего личность;
б) представление на участника Конкурса (согласно критериям оценки данной номинации), заверенное руководителем организации либо главой администрации муниципального образования Ульяновской области, с указанием:
- фамилии, имени, отчества и даты рождения участника Конкурса;
- места работы;
- занимаемой должности;
- стажа работы по экономической специальности;
- контактного телефона;
- почтового адреса и индекса;
в) иные конкурсные материалы - по усмотрению участника Конкурса.
3.4. Сведения, составляющие персональные данные участников Конкурса, разглашению не подлежат.
4. Представление конкурсных материалов
4.1. Конкурсные материалы представляются с 20 июля по 01 ноября 2012 года в Министерство экономики Ульяновской области по адресу: 432063, г. Ульяновск, пл. Ленина, д. 1 (контактные телефоны: (8422) 42-29-66, 44-03-88).
4.2. Конкурсные материалы направляются через почтовое отделение связи или представляются лично на бумажном носителе в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.
5. Подведение итогов и награждение победителей Конкурса
5.1. Предложения по определению победителей Конкурса формируются на основе результатов обработки представленных конкурсных материалов.
5.2. Для рассмотрения конкурсных материалов создаётся комиссия по подведению итогов конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года» (далее - Комиссия).
5.3. Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии и членов Комиссии.
5.4. Конкурсные материалы, удовлетворяющие установленным требованиям, признаются Комиссией допустимыми к участию в Конкурсе. Конкурсные материалы, не соответствующие требованиям раздела 3 настоящего Положения, к участию в Конкурсе не допускаются.
5.5. Учёт поступающих конкурсных материалов осуществляется секретарём Комиссии.
5.6. Члены Комиссии рассматривают конкурсные материалы в срок до 26 ноября 2012 года и оценивают их по десятибалльной шкале, проставляя баллы в оценочном листе. По сумме баллов Комиссия принимает решение о победителях Конкурса и награждении призеров. В случае равенства баллов у нескольких участников Конкурса в одной номинации решение о победителях Конкурса принимается путём открытого голосования членов Комиссии. В случае равенства голосов членов Комиссии голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим. Решение Комиссии оформляется протоколом.
5.7. Победителями Конкурса признаются участники Конкурса, занявшие первое, второе и третье места в каждой номинации.
5.8. Награждение победителей Конкурса состоится 30 ноября 2012 года.
5.9. Поощрение победителей Конкурса предусматривает вручение диплома и ценных призов.
5.10. Для победителей Конкурса в номинации «Лучший экономист-студент» также предоставляется возможность прохождения производственной практики в Министерстве экономики Ульяновской области.
5.11. Победители Конкурса в номинации «Лучшая экономическая служба муниципального образования» награждаются:
за первое место - дипломом и денежной премией в размере 30 000 рублей;
за второе место - дипломом и денежной премией в размере 20 000 рублей;
за третье место - дипломом и денежной премией в размере 10 000 рублей.
Вручение денежных премий победителям производится за счёт средств, предусмотренных Министерством экономики Ульяновской области на проведение конкурса «Лучший экономист Ульяновской области 2012 года».

5.12. Информация об итогах Конкурса публикуется на официальном сайте Губернатора и Правительства Ульяновской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.ulpravda.ru в течение 10 дней со дня награждения победителей Конкурса.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к постановлению Правительства
Ульяновской области
от 06 июля 2012 г. № 334-П**

**СОСТАВ
комиссии по подведению итогов конкурса
«Лучший экономист Ульяновской области 2012 года»**

Председатель комиссии	
Асумов О.В.	Министр экономики Ульяновской области
Заместитель председателя комиссии	
Волова Е.В.	заместитель директора департамента - начальник отдела оценки стратегического развития и экономической эффективности управления департамента развития экономики и предпринимательства Министерства экономики Ульяновской области
Секретарь комиссии	
Логачева З.З.	начальник отдела экономики муниципальных образований департамента развития экономики и предпринимательства Министерства экономики Ульяновской области
Члены комиссии:	
Бонская Е.В.	заместитель Министра финансов Ульяновской области
Васин С.И.	исполнительный директор открытого акционерного общества «Корпорация развития Ульяновской области» (по согласованию)
Глухова М.Г.	директор департамента промышленности Министерства промышленности и транспорта Ульяновской области
Касимова О.М.	директор департамента дошкольного, общего и дополнительного образования Министерства образования Ульяновской области
Лапин А.Е.	профессор, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономического анализа и государственного управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновский государственный университет» (по согласованию)
Лейбель О.И.	заместитель директора департамента развития науки и инноваций Правительства Ульяновской области
Любушкин Р.В.	директор департамента строительства Министерства строительства Ульяновской области
Монин М.Н.	заместитель директора департамента - начальник отдела экономического анализа, прогнозирования и ревизионной работы департамента экономики, финансов, информатизации, охраны окружающей среды и правового обеспечения Министерства сельского хозяйства Ульяновской области
Слепова В.В.	кандидат экономических наук, доцент кафедры экономического анализа и государственного управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновский государственный университет» (по согласованию)
Смирнова Е.А.	кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятиях агропромышленного комплекса федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия имени П.А.Столыпина» (по согласованию)

**ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

06 июля 2012 г. г. Ульяновск № 333-П
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ И БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЭКОНОМИКИ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

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 общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих» Правительство Ульяновской области **п о с т а н о в л я е т:**
1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономики Ульяновской области.
2. Признать утратившим силу постановление Правительства Ульяновской области от 13.03.2012 № 118-П «О введении отраслевой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития предпринимательства и подведомственных Министерству экономики Ульяновской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Ульяновской области Дейкун Т.А.

Губернатор - Председатель
Правительства области С.И.Морозов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Ульяновской области от 06 июля 2012 г. № 333-П

**ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономики Ульяновской области**

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 общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников областных государственных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономики Ульяновской области (далее - учреждение), порядок определения окладов (должностных окладов), размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), перечень и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.
1.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

Величина заработной платы работников учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.
1.3. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с законодательством несет руководитель учреждения.
2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения
2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников учреждения определяются исходя из квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждённых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом повышающих коэффициентов.
2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются в соответствии с 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 общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих» с учётом повышающего коэффициента, соответствующего уровню квалификационной подготовки.
2.3. Работники учреждения, имеющие специальную подготовку или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Им могут быть установлены оклады (должностные оклады) в размере, предусмотренном для данной должности, так же, как работникам учреждения, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.4. Работники учреждения, имеющие достаточный практический опыт и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Им могут быть установлены оклады (должностные оклады) в размере, предусмотренном для данной должности, так же, как работникам учреждения, имеющим специальную подготовку и стаж работы.
3. Выплаты компенсационного характера
3.1. Выплаты компенсационного характера производится 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:
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, 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);
- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (исполнение работниками учреждения должностных обязанностей в условиях сокращения сроков для их исполнения, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, подвижной (разъездной) характер работы) производятся в двухкратном размере от оклада (должностного оклада);
3.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в порядке, установленном законодательством.
3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения в порядке, установленном законодательством.
3.6. Выплаты начисляются ежемесячно по факту отработанного времени.
3.7. Выплаты стимулирующего характера производится в целях мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения их за результаты труда.
Виды выплат стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направленных на оплату труда.
4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство. Выплата производится ежемесячно по факту отработанного времени.
Выплата устанавливается в следующих размерах:
руководителю учреждения - 100-140 процентов от оклада (должностного оклада);
заместителю руководителя учреждения - 85-140 процентов от оклада (должностного оклада);
начальникам отделов - 85-125 процентов от оклада (должностного оклада);
главному бухгалтеру, главному юристу, главным консультантам -

85-110 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим юристам, ведущим бухгалтерам - 50-100 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим консультантам, ведущим менеджерам проектов, ведущим IT-специалистам, консультантам - 65-100 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим специалистам - 50-85 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим специалистам - 50-85 процентов от оклада (должностного оклада);
специалистам - до 80 процентов от оклада (должностного оклада).
Критерии оценки качества и результативности работы, а также решение об изменении размера выплат устанавливаются локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.
4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей и поставленных задач.
Выплата производится ежемесячно по факту отработанного времени.
Выплата устанавливается в следующих размерах:
руководителю учреждения - 160-210 процентов от оклада (должностного оклада);
заместителю руководителя учреждения - 140-210 процентов от оклада (должностного оклада);
начальникам отделов - 100-200 процентов от оклада (должностного оклада);
главному бухгалтеру, главному юристу, главным консультантам - 100-180 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим юристам, ведущим бухгалтерам, ведущим консультантам, ведущим менеджерам проектов, ведущим IT-специалистам, консультантам - 85-160 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим специалистами, специалистами - 85-140 процентов от оклада (должностного оклада).
4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на данную выплату.
В стаж работы входит стаж (период) работы по специальности, а также могут входить периоды трудовой деятельности, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.
Периоды трудовой деятельности для определения стажа, дающего право на данную выплату, устанавливаются локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.
Выплата устанавливается процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:
стаж работы процентов
от 1 до 5 лет 10
от 5 до 10 лет 15
от 10 до 15 лет 20
свыше 15 лет 30
4.6. Материальное поощрение (стимулирование) работников учреждения производится в виде премияльных выплат по итогам работы.

Работникам учреждения за достижение значимых результатов, установленных показателей, своевременное и качественное выполнение планов, заданий, мероприятий может выплачиваться премия по итогам работы за год при условии выполнения конкретных показателей премирования в пределах средств на оплату труда, в размере не более среднемесячной заработной платы, исчисленной за отчётный год.
Работникам учреждения за достижение выполнения особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий при наступлении события может выплачиваться разовая премия в пределах средств на оплату труда в размере не более одного должностного оклада.
Основными показателями премирования работников учреждения являются:
- надлежащее выполнение основных задач и функций учреждения, выраженное в своевременном выполнении заданий Министерства экономики Ульяновской области;
- высокие показатели выполнения деятельности учреждения при реализации мероприятий, выполнение которых возложено на учреждение;
- своевременное и качественное представление отчётов и информации, выполнение приказов, поручений, заданий;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины и степени ответственности работника за результаты деятельности;
- другие показатели премирования, которые устанавливаются локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.
4.7. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:
1) вступления работника учреждения в брак;
2) рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления им ребёнка;
3) наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного (или) дорогостоящего лечения;
4) смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения.
4.8. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения после наступления указанных в пункте 4.7 настоящего раздела обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств, в порядке, установленном в локальных нормативных актах соответствующего учреждения, в пределах образовательных экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения.
5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера
5.1. Размер заработной платы устанавливается руководителю учреждения при заключении с ним трудового договора в соответствии с четвёртой профессиональной квалификационной группой «Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня» и с учётом повышающего коэффициента (коэффициента) по оплате труда руководителей.
5.2. Размер заработной платы заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.
5.3. Размер должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя соответствующего учреждения.
5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.
5.5. Размер выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премия по итогам работы) руководителя учреждения и его заместителя в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам учреждения более чем в два раза.
5.6. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителями структурных подразделений и специалистами учреждения более чем на 30 процентов.

6. Иные вопросы оплаты труда
6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), выплачиваются пропорционально отработанному времени.
В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.
6.2. При уходе в отпуск работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании их письменного заявления в размере не более двух окладов (должностных окладов).
6.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению учредителя учреждения, работникам учреждения - по решению руководителя учреждения.
6.4. При отработке работниками учреждения установленной месячной нормы рабочего времени не полностью компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.
7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёмов ассигнований областного бюджета Ульяновской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
7.2. 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 выплата компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляется выплата стимулирующего характера.
7.3. Руководители учреждения самостоятельно разрабатывают структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждает руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.
7.4. Объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

**Уважаемые работники финансовой сферы
Ульяновской области!**

От всей души поздравляю вас с профессиональным праздником - 69-ой годовщиной основания финансовой службы Ульяновской области!

В этот день хочется поблагодарить всех работников финансовой сферы за добросовестный и нелегкий труд. Отрадно, что финансисты Ульяновской области - это профессионалы, преданные любимому делу.

Искренне желаю вам успехов. Крепкого здоровья, счастья и благополучия вам и вашим близким. С праздником!

Исполняющий обязанности
Министра финансов
Ульяновской области Е.В. Буцкая

85-110 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим юристам, ведущим бухгалтерам - 50-100 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим консультантам, ведущим менеджерам проектов, ведущим IT-специалистам, консультантам - 65-100 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим специалистам - 50-85 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим специалистам - 50-85 процентов от оклада (должностного оклада);
специалистам - до 80 процентов от оклада (должностного оклада).
Критерии оценки качества и результативности работы, а также решение об изменении размера выплат устанавливаются локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.
4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей и поставленных задач.
Выплата производится ежемесячно по факту отработанного времени.
Выплата устанавливается в следующих размерах:
руководителю учреждения - 160-210 процентов от оклада (должностного оклада);
заместителю руководителя учреждения - 140-210 процентов от оклада (должностного оклада);
начальникам отделов - 100-200 процентов от оклада (должностного оклада);
главному бухгалтеру, главному юристу, главным консультантам - 100-180 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим юристам, ведущим бухгалтерам, ведущим консультантам, ведущим менеджерам проектов, ведущим IT-специалистам, консультантам - 85-160 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим специалистами, специалистами - 85-140 процентов от оклада (должностного оклада).
4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на данную выплату.
В стаж работы входит стаж (период) работы по специальности, а также могут входить периоды трудовой деятельности, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.
Периоды трудовой деятельности для определения стажа, дающего право на данную выплату, устанавливаются локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.
Выплата устанавливается процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:
стаж работы процентов
от 1 до 5 лет 10
от 5 до 10 лет 15
от 10 до 15 лет 20
свыше 15 лет 30
4.6. Материальное поощрение (стимулирование) работников учреждения производится в виде премияльных выплат по итогам работы.

Работникам учреждения за достижение значимых результатов, установленных показателей, своевременное и качественное выполнение планов, заданий, мероприятий может выплачиваться премия по итогам работы за год при условии выполнения конкретных показателей премирования в пределах средств на оплату труда, в размере не более среднемесячной заработной платы, исчисленной за отчётный год.
Работникам учреждения за достижение выполнения особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий при наступлении события может выплачиваться разовая премия в пределах средств на оплату труда в размере не более одного должностного оклада.
Основными показателями премирования работников учреждения являются:
- надлежащее выполнение основных задач и функций учреждения, выраженное в своевременном выполнении заданий Министерства экономики Ульяновской области;
- высокие показатели выполнения деятельности учреждения при реализации мероприятий, выполнение которых возложено на учреждение;
- своевременное и качественное представление отчётов и информации, выполнение приказов, поручений, заданий;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины и степени ответственности работника за результаты деятельности;
- другие показатели премирования, которые устанавливаются локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.
4.7. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:
1) вступления работника учреждения в брак;
2) рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления им ребёнка;
3) наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного (или) дорогостоящего лечения;
4) смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения.
4.8. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения после наступления указанных в пункте 4.7 настоящего раздела обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств, в порядке, установленном в локальных нормативных актах соответствующего учреждения, в пределах образовательных экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения.
5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера
5.1. Размер заработной платы устанавливается руководителю учреждения при заключении с ним трудового договора в соответствии с четвёртой профессиональной квалификационной группой «Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня» и с учётом повышающего коэффициента (коэффициента) по оплате труда руководителей.
5.2. Размер заработной платы заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.
5.3. Размер должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя соответствующего учреждения.
5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.
5.5. Размер выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премия по итогам работы) руководителя учреждения и его заместителя в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам учреждения более чем в два раза.
5.6. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителями структурных подразделений и специалистами учреждения более чем на 30 процентов.

6. Иные вопросы оплаты труда
6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), выплачиваются пропорционально отработанному времени.
В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.
6.2. При уходе в отпуск работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании их письменного заявления в размере не более двух окладов (должностных окладов).
6.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению учредителя учреждения, работникам учреждения - по решению руководителя учреждения.
6.4. При отработке работниками учреждения установленной месячной нормы рабочего времени не полностью компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.
7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёмов ассигнований областного бюджета Ульяновской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
7.2. 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 выплата компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляется выплата стимулирующего характера.
7.3. Руководители учреждения самостоятельно разрабатывают структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждает руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.
7.4. Объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

85-110 процентов от оклада (должностного оклада);
ведущим юристам, ведущим бухгалтерам - 50-100 процентов от оклада (долж

