



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.03.2020

г. Черкесск

№ 53

Об оплате труда руководителя и работников государственного юридического бюро

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда руководителя государственного юридического бюро согласно приложению 1.

1.2. Примерное положение о системе оплаты труда работников государственного юридического бюро согласно приложению 2.

2. Руководителю государственного юридического бюро утвердить положение о системе оплаты труда работников государственного юридического бюро с учетом Примерного положения о системе оплаты труда работников государственного юридического бюро, утвержденного настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



А.А. Озов

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя государственного юридического бюро

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя государственного юридического бюро (далее - Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» и устанавливает систему оплаты труда руководителя государственного юридического бюро.

1.2. Зарботная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Уровень средней заработной платы руководителя учреждения не может превышать трехкратного размера средней заработной платы работников учреждения.

1.4. По решению учредителя учреждения руководителю учреждения могут выплачиваться социальные выплаты, не связанные с осуществлением им трудовых функций.

2. Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Финансово-хозяйственным управлением Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики на основании трудового договора один

раз в год в зависимости от средней заработной платы основного персонала, утвержденного штатным расписанием.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения может быть пересмотрен в течение года при изменении средней заработной платы работников учреждения. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются оклады (должностные оклады), отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников, относящихся к основному персоналу.

Среднемесячная заработная плата директора учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения на среднемесячную заработную плату работников.

2.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководителю учреждения могут устанавливаться компенсационные выплаты, предусмотренные постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений».

3.2. Руководителю учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в отрасли социального обслуживания населения в размере 15 процентов от установленного оклада.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад. Выплаты компенсационного характера не являются окладообразующими и не учитываются при начислении иных выплат.

3.4. Виды компенсационных выплат и их размер отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Финансово-хозяйственное управление Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы (выслугу лет);
- выплата за качество и высокие результаты работы;
- выплата за интенсивность работы;
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплата за наставничество;
- премиальные выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются за счет ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета на оплату труда работников и персонала учреждения и за счет доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. По решению учредителя руководителю учреждения за счет ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета, устанавливаются выплаты в виде премии к праздникам (Международный женский день, День защитника Отечества, День юриста), а также по итогам работы.

4.4. Выплаты в виде премии устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании приказа Финансово-хозяйственного управления Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется с учетом критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения утверждаются Финансово-хозяйственным управлением Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики по показателям эффективности работы учреждения и устанавливаются в весовых коэффициентах. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество. Коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется согласно таблице 1.

**Коэффициенты
выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Пороговые значения критериев оценки эффективности деятельности государственного учреждения (проценты)	Коэффициент выплаты стимулирующего характера за качество
100	0,45
91-99	0,30
81-90	0,15
Менее 80	Не назначается

4.6. Выплата за качество работ не начисляется в следующих случаях:
наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде (на срок наложения дисциплинарного взыскания);

совершение прогула, появление руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

нанесения руководителем учреждения своим действием или бездействием прямого материального ущерба учреждению (до полного возмещения ущерба);

наличие выявленных фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств по результатам проверок (до их устранения);

наличие в учреждении задолженности по заработной плате по вине руководителя (до устранения задолженности);

наличие в учреждении кредиторской задолженности по вине руководителя (до устранения задолженности);

при признании учредителем работы руководителя и (или) учреждения по результатам оценки эффективности деятельности государственного учреждения неудовлетворительной.

4.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в следующих размерах:

от 0 лет до 3 лет - не устанавливается;

от 3 лет до 6 лет - 10 процентов от установленного оклада;

от 6 лет до 10 лет - 20 процентов от установленного оклада;

от 10 лет и выше - 30 процентов от установленного оклада.

4.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за наличие почетных званий: «Народный» и (или) «Заслуженный» в размере 5 процентов от должностного оклада и производится по одному из оснований.

Фиксированный размер выплаты определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

4.9. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени и (или) ученого звания в размере 10 процентов от должностного оклада и производятся по одному из оснований.

4.10. Стимулирующая выплата руководителю учреждения при выполнении важных и особо важных заданий осуществляется в пределах фонда оплаты труда. Размер стимулирующей выплаты за выполнение важных и особо важных заданий определяется Финансово-хозяйственным управлением Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

4.11. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, отражаются в трудовом договоре, заключаемом между Финансово-хозяйственным управлением Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики и руководителем учреждения или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.12. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются в размере 40 процентов от установленного оклада.

4.13. Все виды выплат стимулирующего характера начисляются на должностной оклад, не являются окладаобразующими и не учитываются при начислении иных выплат.

4.14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

5. Осуществление социальных выплат руководителю государственного учреждения

5.1. В целях социальной поддержки руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

5.2. Социальная выплата руководителю учреждения устанавливается Финансово-хозяйственным управлением Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики на основании письменного заявления руководителя учреждения, с приложением документов, подтверждающих наступление одного из обстоятельств, определяемых в соответствии с пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.3. Социальная выплата назначается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет экономии средств, выделяемых из республиканского бюджета и (или) доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственного
юридического бюро

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников государственного юридического бюро (далее - Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений».

1.2. Положение предусматривает принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающей в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.5. Настоящее Положение обеспечивает зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждения должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов работников относящихся к основному персоналу учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих».

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

2.5. В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

2.6. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

За работу с ненормированным рабочим днем согласно статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, конкретная продолжительность, которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом необходимости выполнения работником трудовых обязанностей во внеурочное время, а также с учетом характера его работы, ее сложности, объема.

2.7. Среднемесячная заработная плата заместителей директора учреждения, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

3. Порядок и условия определения окладов работников учреждения

3.1. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в следующих размерах:

заместителю руководителя учреждения - на 25 процентов меньше чем оклад руководителя учреждения;

главному бухгалтеру учреждения - на 30 процентов меньше чем оклад руководителя учреждения.

3.2. Должностной оклад остальных работников учреждения устанавливается согласно приложению к Положению и в соответствии с Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

4.1. В соответствии с пунктом 2.1 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплата за работу в отрасли социального обслуживания населения;

выплаты работникам, 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), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в отрасли социального обслуживания населения устанавливаются всем работникам учреждения в размере 15 процентов от установленного оклада.

4.3. Доплаты компенсационного характера в размере 10 процентов от установленного оклада устанавливаются следующим работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

уборщикам служебных помещений, дезинфекторам и другим работникам, использующим дезинфицирующие средства.

4.4. Выплата за работу в сельской местности производится всем работникам в размере 25 процентов от установленного оклада. Данная выплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Выплаты, указанные в пункте 4.3 настоящего Положения, устанавливаются работникам по итогам проведения специальной оценки условий труда, при этом руководитель учреждения принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам внеочередной специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты в установленном порядке снимаются.

4.6. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата, определяемая по соглашению сторон трудового договора.

4.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Выплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 процентов от часовой ставки.

4.8. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внешнему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. По внутреннему совместительству выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей, за исключением пункта 4.2 настоящего Положения.

4.11. Выплаты компенсационного характера не начисляются при совмещении профессий (должностей), за исключением пункта 4.3 при условии, что рабочее место по совмещаемой должности признано по результатам аттестации работой с тяжелыми (особо тяжелыми) и вредными условиями труда.

4.12. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.13. Виды выплат компенсационного характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения. Все виды выплат компенсационного характера начисляются на должностной оклад, не являются окладообразующими и не учитываются при начислении иных выплат.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В соответствии с пунктом 2.1 постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы (выслугу лет);

выплата за качество и высокие результаты работы;

выплата за интенсивность работы;

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за заведование структурным подразделением;

выплата за наставничество;

премиальные выплаты.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего ха-

рактера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплата за стаж работы (выслугу лет) устанавливается за продолжительность работы в сфере соответствующей замещаемой должности:

от 0 лет до 3 лет не устанавливается;

от 3 лет до 6 лет - 10 процентов от установленного оклада;

от 6 лет до 10 лет - 20 процентов от установленного оклада;

от 10 лет и выше - 30 процентов.

Работникам учреждения (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера, должностей и профессий работников учреждения относящихся к основному персоналу) данная выплата производится за общий стаж работы по профилю, включая иные сферы работы.

5.6. Выплата за качество и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество и высокие результаты работы осуществляется за счет средств, выделяемых из республиканского бюджета на оплату труда работников и за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного из указанных источников.

Оценку результатов выполнения критериев оценки эффективности деятельности работников и определение размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляет руководитель учреждения в соответствии с разрабатываемым им порядке об оценке эффективности деятельности работников учреждения.

Стимулирующие выплаты за качество выплачиваются в полном объеме, если работник отработал половину и более нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выплачивается, если работник отработал менее половины нормы рабочего времени за соответствующий календарный месяц года.

5.7. Выплаты за специфику работы устанавливаются:

юрисконсультам I категории в размере 95 процентов от установленного оклада;

юрисконсультам II категории в размере 70 процентов от установленного оклада;

юрисконсультам в размере 70 процентов от установленного оклада.

5.8. Выплата за интенсивность работы работников учреждения устанавливается:

юрисконсультам в размере 30 процентов от установленного оклада;

юрисконсультам II и I категории в размере 70 процентов от установленного оклада;

специалистам по кадрам в размере 40 процентов от установленного должностного оклада;

главному бухгалтеру в размере 75 процентов, бухгалтерам, экономистам, в размере 70 процентов от установленного должностного оклада.

Показатели и критерии интенсивности работы определяются с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.9. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются:

юрисконсультам I категории в размере 50 процентов от установленного оклада;

юрисконсультам II категории в размере 30 процентов от установленного оклада.

5.10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за наличие почетных званий по профилю трудовой деятельности «Народный» и (или) «Заслуженный» в размере до 5 процентов от должностного оклада и производятся по одному из оснований.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований. Выплата устанавливается со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

5.11. Выплаты за заведование структурным подразделением производятся заведующим структурных подразделений в размере 10 процентов от установленного оклада.

5.12. Выплата за наставничество производится тем работникам, которые имеют стаж работы более 10 лет по своему профилю, в размере 10 процентов от установленного оклада.

5.13. Выплата водителям за классность выплачивается в размере 50 процентов от установленного должностного оклада, выплата за безаварийность выплачивается в размере 10 процентов от установленного долж-

ностного оклада.

5.14. Работникам учреждения могут выплачиваться выплаты в виде премии к праздникам, за выполнение важных и особо важных поручений, а также по итогам работы.

5.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия для их начисления отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому) договору с работником учреждения. Все виды выплат стимулирующего характера начисляются на должностной оклад, не являются окладообразующими и не учитываются при начислении иных выплат.

6. Осуществление социальных выплат работникам учреждения

6.1. В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера в виде оказания единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни.

6.2. Социальная выплата работникам учреждения устанавливается Финансово-хозяйственным управлением Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением документов, подтверждающих наступление одного из обстоятельств, определяемых в соответствии с пунктом 6.1 настоящего Примерного положения.

6.3. Социальная выплата назначается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет экономии средств, выделяемых из республиканского бюджета и/или доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. В целях поддержки высокой мотивации к эффективному труду, на усмотрение руководителя учреждения молодым специалистам могут устанавливаться выплаты социального характера в размере 10 процентов от установленного оклада (должностного оклада) в течение первых трех лет работы в учреждении.

Приложение к
Примерному положению

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) по должностям работников
основного персонала государственного юридического бюро
по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
Квалификационные уровни	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	7524,72
2 квалификационный уровень	7849
3 квалификационный уровень	8197

