



ДЕПАРТАМЕНТ ПО КООРДИНАЦИИ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ИСПОЛНЕНИЯ
АДМИНИСТРАТИВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИРОВЫХ СУДЕЙ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

02.04.2020.

г. Владивосток

44пр/60

О внесении изменений в приказ департамента от 31.05.2013 № 44пр/52 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту по координации правоохранительной деятельности Приморского края»

В соответствии с Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (в редакции постановлений Администрации Приморского края от 8 октября 2014 года № 406-па, от 6 августа 2019 года № 508-па, от 15 октября 2019 года № 664-па, от 31.12.2019 № 951-па)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту по координации правоохранительной деятельности Приморского края, изложив его в новой редакции.
2. Признать утратившими силу приказы департамента по координации правоохранительной деятельности Приморского края от 1 октября 2019 года № 44пр/177, от 26 декабря 2019 года № 44пр/250 «О внесении изменений в приказ департамента от 31 мая 2013 года № 44пр/52 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту по координации правоохранительной деятельности Приморского края».

3. Отделу финансового обеспечения департамента по координации правоохранительной деятельности Приморского края:

3.1. Довести настоящий приказ до сведения руководителя подведомственного учреждения.

3.2. Обеспечить направление настоящего приказа:

в департамент информационной политики Приморского края в течение трех рабочих дней со дня его принятия для обеспечения официального опубликования;

в Главное управление Министерства юстиции Российской Федерации по Приморскому краю в течении семи дней после дня его первого официального опубликования для включения его в федеральный регистр нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации;

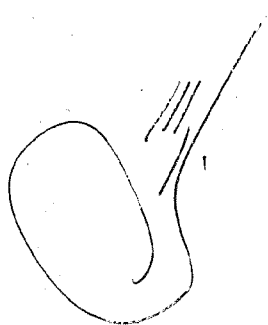
в Законодательное собрание Приморского края в течение семи дней со дня его принятия;

в прокуратуру Приморского края в течение десяти дней со дня его принятия.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор департамента



П.В. Мезенин

УТВЕРЖДЕНО
приказом департамента
от 02.04.20 № 44 пр/60

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту по координации правоохранительной деятельности Приморского края

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту по координации правоохранительной деятельности Приморского края (далее – Положение, учреждение, департамент) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (с учетом внесённых изменений).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств краевого бюджета.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и в соответствии с минимальными размерами окладов работников учреждения, утвержденными согласно приложению к настоящему Примерному положению.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях.

2.3.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

\sum ПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит образования (при получении образования или восстановления документов об образовании), право на его изменение возникает со дня представления соответствующего документа.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

2.5.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате в размере 1,4 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР; в размере 1,3 – за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2 – на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.5.6. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности труда различных категорий работников могут включать:

прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;
определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными каждому работнику.

2.6.3. При установлении стимулирующих выплат могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.6.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

2.6.5. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.6.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих департамента определяется путем деления установленного (планируемого) объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих департамента на установленную численность государственных гражданских служащих департамента без учета гражданских служащих, обеспечивающих работу мировых судей в соответствии с пунктом 1 статьи 9 Федерального закона от 17 декабря 1998 года № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации», и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.6.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих департамента.

2.6.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда гражданских служащих департамента осуществляется департаментом при утверждении (изменении) сметы казенного учреждения.

III. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета по расходам на оплату труда.

3.2. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов.

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Минимальные размеры окладов работников

КГКУ «Примгосавтонадзор»

1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	8 980,00
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	23 355,00

2. Профессиональные квалификационные группы руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Должности служащих первого уровня.		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	18 727,00
Должности служащих второго уровня.		
1 квалификационный уровень	Техник – информационно-вычислительного центра	24 998,00
1 квалификационный уровень	Юрист	24 998,00
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	24 998,00
Должности служащих третьего уровня.		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	29 759,00
1 квалификационный уровень	Инженер	29 759,00
2 квалификационный уровень	Инженер 3 категории	30 089,00
3 квалификационный уровень	Инженер 2 категории	30 199,00
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	34 199,00
Должности служащих четвертого уровня.		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	35 259,00