



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 декабря 2018 г.

№ 9

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Учреждение по обеспечению деятельности мировых судей»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» главное управление по взаимодействию с федеральными территориальными органами Рязанской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Учреждение по обеспечению деятельности мировых судей» согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя начальника главного управления по взаимодействию с федеральными территориальными органами Рязанской области А.В. Андронova.

Начальник главного управления

А.А. Сурин

Приложение
к постановлению главного управления по
взаимодействию с федеральными
территориальными органами Рязанской
области от 29 декабря 2018 г. № 9

Примерное положение об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Рязанской области
«Учреждение по обеспечению деятельности мировых судей»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Учреждение по обеспечению деятельности мировых судей» (далее - Примерное положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; государственных гарантий по оплате труда.

3. Руководитель учреждения руководствуется настоящим Примерным положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждения.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерные перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, максимальная численность заместителей руководителя учреждения устанавливается приказом

главного управления по взаимодействию с федеральными территориальными органами Рязанской области по согласованию с центральным исполнительным органом государственной власти Рязанской области в сфере труда.

5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

II. Основные условия оплаты труда

10. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

11. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

12. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;
- персональный повышающий коэффициент.

13. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, приведены в приложении № 1 к Примерному

положению.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к Примерному положению.

14. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

15. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) не образует новые оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на величину повышающего коэффициента.

16. Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

17. По должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и по профессиям рабочих, не включенным в настоящее Примерное положение, решение по установлению должностного оклада (оклада) принимает руководитель учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

19. Размер и условия выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

20. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

22. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

23. Размер выплаты за расширение зон обслуживания работнику и срок, на который она устанавливается, определяется локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

26. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу работников учреждения по соответствующим ПКГ без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов.

Размер выплат не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

27. Работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы (за отчетный период);
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Выплаты стимулирующего характера (кроме премии за выполнение особо важных и сложных заданий) устанавливаются работникам на основе разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

При формировании перечня выплат стимулирующего характера руководителю учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере и максимальным размером не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу), применяются без учета повышающих и персонально повышающих коэффициентов.

28. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, специфики, условий режима и иных обстоятельств работы.

К таким критериям можно отнести:

- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- исполнение должностных обязанностей работником в условиях, отклоняющихся от нормальных (срочность, качество работы);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям;
- умение работать с программными продуктами, используемыми в учреждении, с целью взаимозаменяемости;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- уровень исполнительской дисциплины работника;
- особый режим работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать в размере до 100 процентов

должностного оклада (оклада).

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Надбавка стимулирующего характера отменяется полностью или уменьшается ее размер при ухудшении качества работы.

29. Премияльные выплаты.

29.1 Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (квартал, год).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение высоких результатов в работе;

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

29.2. Выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания осуществляется по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются за работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения в полном объеме, качественно и своевременно.

29.3. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

V. Порядок и условия иных выплат

30. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Рекомендуемый размер материальной помощи - два должностных оклада (оклада);

- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами, профессиональными праздниками;

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеями (50 и каждые последующие 5 лет);

- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

31. Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

32. Порядок и размер денежного поощрения (выплаты), материальной помощи определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

33. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются нормативным правовым актом главного управления по взаимодействию с федеральными территориальными органами Рязанской области с учетом постановления Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области».

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Рязанской области
«Учреждение по обеспечению деятельности
мировых судей»

Рекомендуемые минимальные размеры
должностных окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой
должности работников учреждения, занимающих должности
руководителей структурных подразделений,
специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3500	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
ПКГ «"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4500	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,6
5 квалификационный уровень		0,8
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6000	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,2

3 квалификационный уровень		0,4
4 квалификационный уровень		0,6
5 квалификационный уровень		0,8
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	8000	
1 квалификационный уровень		

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Рязанской области
«Учреждение по обеспечению деятельности
мировых судей»

Рекомендуемые минимальные размеры
окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности
работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Рекомендуемый минимальный оклад (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	3000	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	4000	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,2
3 квалификационный уровень		0,3
4 квалификационный уровень		0,4