



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 2 » апреля 2020 г. № 201
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников государственного казенного
учреждения «Центр хозяйственного и
материально–технического обеспечения
мировых судей в Кузбассе»**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» Правительство Кемеровской области - Кузбасса постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр хозяйственного и материально–технического обеспечения мировых судей в Кузбассе».
2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области - Кузбасса».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области - Кузбасса (по вопросам безопасности и правопорядка) Догадова В.А.
4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 10.02.2020.

Губернатор
Кемеровской области - Кузбасса



С.Е. Цивилев

Утверждено
постановлением Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 2 апреля 2020 г. № 201

**Примерное положение
об оплате труда работников государственного казенного
учреждения «Центр хозяйственного и
материально–технического обеспечения
мировых судей в Кузбассе»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр хозяйственного и материально-технического обеспечения мировых судей в Кузбассе» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

1.3. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения «Центр хозяйственного и материально-технического обеспечения мировых судей в Кузбассе» (далее – учреждение) окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Правительства Кемеровской области - Кузбасса.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих неполное рабочее время, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессионально-квалификационной группе (ПКГ);

оклад (должностной оклад);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = О_p + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника, руб.;

$О_p$ - оклад (должностной оклад), руб.;

$О_p = (О * К1)$, где:

О - оклад по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) определяется путем умножения оклада по профессионально-квалификационной группе на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в размерах, указанных в приложении №1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в размерах, указанных в приложении №2 к настоящему Положению.

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время).

3.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.1.2. Согласно постановлению ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы

работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы, расширением зон обслуживания.

3.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре и утверждается приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема работы. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и абсолютном размерах.

3.1.5. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается работникам в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада (должностного) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Общая продолжительность рабочего времени (включая ночное) одного работника не должна превышать годовой нормы рабочего времени.

3.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере:

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

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

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячное денежное поощрение по итогам работы за месяц;

материальная помощь;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал (полугодие, 9 месяцев, год);

единовременные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения только по основному месту работы дифференцировано в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в следующих размерах:

Стаж работы	Процент от должностного оклада
От 3 до 8 лет	10
Свыше 8 до 13 лет	15
Свыше 13 до 18 лет	20
Свыше 18 до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30

Выплата за выслугу лет производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата за выслугу лет производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается общий стаж:

работы в органах государственной власти;

работы в органах местного самоуправления;

работы в государственных, муниципальных учреждениях;

время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

время военной службы по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках;

службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и в органах уголовно-исполнительной системы;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством;

иные периоды непрерывной работы до приема в учреждение, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников учреждения.

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам учреждения в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Основными критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

исполнение функциональных обязанностей работника учреждения в условиях, отличающихся от нормальных;

привлечение работника учреждения к выполнению особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты устанавливается руководителям, специалистам, служащим, водителям не более 50 процентов, уборщикам служебных помещений, сторожам, дворникам и подсобным рабочим не более 95 процентов к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников учреждения.

3.2.3. Ежемесячное денежное поощрение по итогам работы за месяц выплачивается работникам учреждения за фактически отработанное время в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада).

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период.

Ежемесячное денежное поощрение является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников учреждения.

3.2.4. В целях материального стимулирования работникам учреждения выплачивается единовременная выплата к отпуску в размере двух окладов (должностных окладов) один раз в год по заявлению работника учреждения. Единовременная выплата выплачивается работникам учреждения только по основному месту работы. Заявление о единовременной выплате к отпуску подается работником на имя руководителя учреждения.

Единовременная выплата к отпуску за неполный календарный год (при приеме на работу или увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному периоду времени.

Если работник учреждения получил единовременную выплату к отпуску авансом и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении из учреждения при окончательном расчете производится удержание излишне выплаченных средств.

В случае неполучения работником единовременной выплаты к отпуску в текущем календарном году, начисление и выплата производятся в конце текущего календарного года.

3.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Критериями для премирования и определения размеров премиальной выплаты за определенный период (квартал, полугодие 9 месяцев, год) являются:

добросовестное и ответственное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

соблюдение установленных сроков для выполнения поручений;

личный профессиональный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Решение о премировании работников учреждения, в том числе о конкретных объемах премий, принимается руководителем учреждения за конкретный премируемый период и оформляется приказом.

3.2.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения могут выплачиваться единовременные поощрительные и разовые выплаты:

к юбилейным датам – 45, 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения;

в связи с выходом на пенсию;

к профессиональным и государственным праздникам;

материальной помощи в случаях смерти близких родственников, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни и других случаях по решению руководителя учреждения.

Размер единовременных поощрительных и разовых выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Поощрительные и разовые выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденным учредителем положением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются с учетом достижения показателей результатов работы и эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.2. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) не выше 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. Заключительные положения

5.1. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения в пределах средств на оплату труда по бюджетной смете и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и профессии рабочих учреждения.

5.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема осуществляемых учреждением функций, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности и профессии, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Приложение №1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Центр
хозяйственного
и материально-технического
обеспечения мировых
судей в Кузбассе»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2 130		
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель		4,171	8 885
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2 200		
Второй квалификационный уровень	Заведующий складом		4,049	8 907
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2 600		
Первый квалификационный уровень	Инженер		4,017	10 445
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий инженер		4,983	12 956
	Ведущий специалист по кадрам		4,983	12 956
	Ведущий специалист		4,983	12 956
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера		6,348	16 504
	Заместитель начальника отдела		5,560	14 457
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3 000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		6,349	19 048

Приложение №2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Центр
хозяйственного
и материально-технического
обеспечения мировых
судей в Кузбассе»

Рекомендуемые размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Профессии, отнесенные к ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад работника, руб.
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		2 000		
Первый квалификационный уровень	Сторож		2,762	5 524
	Уборщик служебных помещений		2,762	5 524
	Дворник		2,762	5 524
	Рабочий подсобный		2,762	5 524
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня		2 200		
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля		5,520	12 145