



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 марта 2015 года № 121-П

г.Саратов

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр обслуживания судебных участков мировых судей Саратовской области»

На основании Закона Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» Правительство области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр обслуживания судебных участков мировых судей Саратовской области» согласно приложению.

2. Министерству информации и печати области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

3. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области



В.В.Радаев

Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Саратовской области «Центр обслуживания судебных участков
мировых судей Саратовской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр обслуживания судебных участков мировых судей Саратовской области» (далее – Учреждение).

1.3. Положение предусматривает систему оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и окладов по профессиям рабочих (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Положение применяется при формировании фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Порядок формирования окладов

2.1. Оклады работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Изменение размеров окладов работников Учреждения производится в порядке, предусмотренном законодательством.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством;

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

выплаты за работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зоны обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

иные доплаты и надбавки, устанавливаемые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников, трудовым договором.

3.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, не менее 4 процентов оклада.

3.5. Конкретный размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительных работ.

3.6. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством надбавки к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада работника без учета других доплат и надбавок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячная премия по итогам работы; единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включает:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность в размере от 20 до 170 процентов оклада.

Конкретный размер надбавки работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения по согласованию с органом исполнительной власти области, являющимся учредителем Учреждения.

2) ежемесячная надбавка за классность водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах: водителям второго класса – 10 процентов оклада и водителям первого класса – 25 процентов оклада.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителям, специалистам и другим служащим Учреждения в следующих размерах:

от 1 до 3 лет – в размере 10 процентов оклада;

от 3 до 5 лет – в размере 15 процентов оклада;

от 5 до 10 лет – в размере 20 процентов оклада;

от 10 до 15 лет – в размере 25 процентов оклада;

от 15 лет и выше - в размере 30 процентов оклада.

4.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается по основной

должности исходя из оклада без учета других повышений, надбавок и доплат. Порядок исчисления стажа устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.3.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются по каждой должности в порядке и условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3.3. Увеличение выплаты за стаж непрерывной работы при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4.4. Размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу без учета иных выплат.

Единовременная премия устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда: руководителем Учреждения самостоятельно – работникам Учреждения; органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, – руководителю Учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества их работы, определяемых руководителем Учреждения с учетом рекомендаций органа исполнительной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и мнения представительных органов работников Учреждения.

4.6. Виды выплат стимулирующего характера, их размер и условия их осуществления работником устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным руководителем Учреждения.

5. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5.3. Соотношение уровня средней заработной платы руководителя Учреждения и уровня средней заработной платы работников Учреждения определяется в кратности до 5.

5.4. Оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

Оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения,

его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и их размеры руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности, определяемых органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.7. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности их деятельности, определяемых органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. При формировании фонда оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов, предусматриваются следующие средства:

на выплаты компенсационного характера – в размере одного оклада;

на выплаты стимулирующего характера – в размере сорока двух окладов.

При формировании фонда оплаты труда начальников отделов, заместителей начальников отделов, главных специалистов, ведущих специалистов по обслуживанию судебных участков сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов, предусматриваются следующие средства:

на выплаты компенсационного характера – в размере одного оклада;

на выплаты стимулирующего характера – в размере тридцати девяти окладов.

При формировании фонда оплаты труда специалистов Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов, предусматриваются следующие средства:

на выплаты компенсационного характера – в размере одного оклада;

на выплаты стимулирующего характера – в размере тридцати окладов.

При формировании фонда оплаты труда рабочих сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов, предусматриваются следующие средства:

на выплаты компенсационного характера – в размере одного оклада;

на выплаты стимулирующего характера водителей – в размере двадцати пяти окладов;

на выплаты стимулирующего характера уборщиц – в размере восьми окладов.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения Саратовской
области «Центр обслуживания
судебных участков мировых
судей Саратовской области»

**Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих казенного учреждения
Саратовской области «Центр обслуживания судебных участков
мировых судей Саратовской области»**

Наименование должности	Оклад (рублей)
Директор	10546
Начальник отдела	8100
Заместитель начальника отдела	7550
Главный специалист	6670
Ведущий специалист по обслуживанию судебных участков	6200
Специалист по обслуживанию судебных участков	4421
Специалист	5200

Размеры окладов по профессиям рабочих

Квалификационный разряд								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад (рублей)	4274	4292	4347	4446	4648	4847	5107	5353

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения Саратовской
области «Центр обслуживания
судебных участков мировых
судей Саратовской области»

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы, дающего право
на получение надбавки за стаж**

1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения, подведомственного комитету по обеспечению деятельности мировых судей Саратовской области.

1.2. Право на надбавку за стаж в указанных размерах возникает у работников по истечении соответствующего минимального стажа непрерывной работы.

1.3. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж, включается:

время непрерывной работы в федеральных и мировых судах, действующих на территории Саратовской области, а также в комитете по обеспечению деятельности мировых судей Саратовской области;

время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в федеральных и мировых судах, действующих на территории Саратовской области, а также в комитете по обеспечению деятельности мировых судей Саратовской области, не считая времени переезда;

время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с опытом работы в профессиональных образовательных организациях и в образовательных организациях высшего образования, если работник до поступления на обучение работал в федеральных и мировых судах, действующих на территории Саратовской области, а также в комитете по обеспечению деятельности мировых судей Саратовской области, и после окончания учебы возвратился на работу в них в течение трех месяцев, не считая времени переезда;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (или частично оплачиваемого) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы.

2. Порядок начисления надбавки за стаж непрерывной работы.

2.1. Надбавка за стаж начисляется исходя из оклада и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.2. Надбавка за стаж учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3. Надбавка за стаж выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

2.4. При исчислении стажа работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

2.5. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж, определяется на основании трудовой книжки, военного билета, справки военного комиссариата и иных документов, соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленных законодательством Российской Федерации.

3. Порядок установления надбавки за стаж непрерывной работы.

3.1. Назначение надбавки за стаж производится на основании приказа директора Учреждения по представлению комиссии Учреждения по установлению трудового стажа.

3.2. Состав комиссии Учреждения по установлению трудового стажа утверждается директором Учреждения.

3.3. Решение комиссии Учреждения по установлению трудового стажа оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

3.4. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размеров надбавки за стаж непрерывной работы возлагается на директора Учреждения.

3.5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за стаж непрерывной работы или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.