

Дата: 19.03.2025 г.

Номер гос. регистрации: 0210



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ
(МИНЮСТ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ)

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН
ЮСТИЦИЯЗЫНЫН МИНИСТЕРСТВОЗЫ
(АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН МИНЮСТЫ)

ПРИКАЗ

ЖАКАРУ

19.03.2025 № П-12-01/0057

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Положения об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай «Центр обеспечения деятельности мировых судей», подведомственного Министерству юстиции Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе»

В соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай «Центр обеспечения деятельности мировых судей», подведомственного Министерству юстиции Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе».

2. Руководителю казенного учреждения Республики Алтай «Центр обеспечения деятельности мировых судей» (далее – учреждение) в течение 10 календарных дней, следующих со дня вступления в силу настоящего Приказа:

привести локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в части оплаты труда работников в соответствии с настоящим Приказом с учетом мнения представительного органа работников, предусмотрев увеличение окладов (должностных окладов) на 15 процентов за счет уменьшения стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда;

заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай.

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его официального

опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 г.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Министр



Н.П. Антарадонова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
юстиции Республики Алтай

19.03.2025 № П-12-01/0057

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай
«Центр обеспечения деятельности мировых судей», подведомственного
Министерству юстиции Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за
вознаграждение или на договорной основе»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее – постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252) и определяет порядок и условия оплаты труда работников казенного учреждения Республики Алтай «Центр обеспечения деятельности мировых судей», подведомственного Министерству юстиции Республики Алтай (далее соответственно – Министерство, учреждение), и включает в себя:

 порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ), по квалификационным разрядам;

 порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

 условия оплаты труда руководителя учреждения;

 порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

 порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

 порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

 порядок формирования фонда оплаты труда.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного ими объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым

договором.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится раздельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

5. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

7. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждением поэтапно на основе утвержденных им с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается правовым актом учреждения в пределах установленной Правительством Республики Алтай предельной численности работников, а также в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год, направляемых на оплату труда работников учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ должностей служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

11. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям в соответствии с

приложением № 1 к настоящему Положению.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных органах Республики Алтай и (или) в учреждениях в сфере управления эксплуатацией нежилых фонда.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 0,05;

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 0,10;

при стаже работы свыше 5 лет – 0,15.

15. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

16. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

17. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

18. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 0,05;

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 0,10;

при стаже работы свыше 5 лет – 0,15.

21. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

22. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться

иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения

23. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Министерством.

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

26. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

27. Премииальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством, за соответствующий период, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам работы за год, рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Республики Алтай и выполнение квоты по приему на работу инвалидов, установленной в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай.

28. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

30. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета

заработной платы руководителя учреждения).

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 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 29 настоящего Положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя учреждения в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

32. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

33. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, являющимися приложением № 2 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводной местности, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

34. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

38. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

39. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

40. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводной местности, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

41. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

42. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, являющимися приложением № 3 к постановлению Правительства Республики

от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

43. Выплата премий производится по решению руководителя учреждения по представлению уполномоченных руководителем учреждения лиц, отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

44. Размеры и условия осуществления премиальных выплат, период, за который выплачивается премия, устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в том числе премиальных выплат по итогам работы – на основании формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

45. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены.

46. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

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

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

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

47. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении государственными наградами Российской Федерации;

- поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием – Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении государственными наградами Республики Алтай;

- поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

48. Премия за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных

и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

49. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания);

особый режим работы;

участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат

50. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

51. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

52. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

53. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Министерства.

54. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения производится в размере не более одного должностного оклада в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается Министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

55. Районный коэффициент, коэффициент за работу в безводной местности, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, на материальную помощь и единовременные выплаты не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда

56. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Алтай в пределах лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения с учетом предельной штатной численности учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, а также с учетом нормативных положений, предусмотренных настоящим разделом.

57. Структура, количество штатных единиц и наименования должностей служащих и профессий рабочих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

58. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением.

59. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя) предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) – в размере оклада (должностного оклада) в соответствии с приложениями № 1, 2 к настоящему Положению соответственно занимаемой должности (осуществлению профессиональной деятельности по профессии рабочего);

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1 к настоящему Положению соответственно занимаемой должности;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента, равном 2,518;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет – в размере повышающего коэффициента, равном 0,1;

д) премиальных выплат в зависимости от результатов труда – в размере 100 процентов оклада (должностного оклада);

е) повышенной оплаты труда за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по отдельным должностям служащих и профессиям рабочих - в процентном отношении к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих для формирования фонда оплаты труда работников, равном 0,883;

ж) районного коэффициента в размере 40 процентов, коэффициента за работу в безводной местности в размере 30 процентов, коэффициента за работу в высокогорных районах в размере 20 процентов, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам

Крайнего Севера, в размере 50 процентов от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «е» настоящего подпункта.

60. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 59 настоящего Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой единице предельной штатной численности работников учреждения, которые также суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников (за исключением руководителя учреждения).

61. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя) предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере двух окладов (должностных окладов) в год.

62. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяется путем умножения месячного фонда оплаты труда работников, определенного в соответствии с пунктом 60 настоящего Положения, на 12 (количество месяцев в году), а также суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 61 настоящего Положения.

63. Фонд оплаты труда руководителя учреждения на год формируется с учетом размера предельного уровня соотношения его среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения), определенного в порядке, предусмотренном пунктом 29 настоящего Положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 62 настоящего Положения, в расчете на 1 единицу предельной численности работников учреждения (без учета численности руководителя учреждения).

64. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

65. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливаемого Министерством.

66. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной штатной численности работников учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай, или при увеличении объема бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Республики Алтай «Центр
обеспечения деятельности мировых
судей», подведомственного
Министерству юстиции Республики
Алтай, по виду экономической
деятельности «Управление
эксплуатацией нежилого фонда
за вознаграждение или на договорной
основе»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
работников, занимающих должности служащих, и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	5033	
1.1.	1 квалификационный уровень: архивариус, делопроизводитель, комендант		до 0,02
1.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (старший архивариус)		до 0,05
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	8008	
2.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт)		до 0,03
2.2.	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II		от 0,03 до 0,10

	внутридолжностная категория)		
2.3.	3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)		от 0,10 до 0,21
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	11634	
3.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)		до 0,02

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Республики Алтай «Центр
обеспечения деятельности мировых
судей», подведомственного
Министерству юстиции Республики
Алтай, по виду экономической
деятельности «Управление
эксплуатацией нежилого фонда
за вознаграждение или на договорной
основе»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень:	
1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, курьер, сторож (вахтер), уборщик служебного помещения	4683
1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	5258
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень:	
2.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6634