



## ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 2 сентября 2024 г. № 403-п  
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере деятельности в области права

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере деятельности в области права.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2024 года.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Агафонову И.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено  
постановлением Правительства  
Брянской области  
от 2 сентября 2024 г. № 403-п

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере деятельности в области права

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере деятельности в области права (далее – Положение, учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений (далее – работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, действующими соглашениями.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения в сфере деятельности в области права.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год из расчета на штатную численность работников, исходя из объема средств, предусмотренных органу исполнительной власти Брянской области, осуществляющему по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя, на оплату труда работников государственных казенных учреждений в сфере деятельности в области права.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

- а) 12 окладов (должностных окладов);
- б) выплаты компенсационного характера – в размере 0,4 оклада (должностного оклада);
- в) ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере 3,6 оклада (должностного оклада);
- г) премии по итогам работы за отчетный период (месяц, год) – в размере 3,0 оклада (должностного оклада).

Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей специалистов и служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	16 250

3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория: юрисконсульт I категории	19 500
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий юрисконсульт	22 750

2.1.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	системный администратор	22 750

2.1.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Начальник отдела	29 250
Заместитель начальника отдела	26 325

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

### III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений является численность персонала учреждения:

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
	Численность персонала учреждения
I	свыше 50 человек
II	менее 50 человек

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	37 200
II	33 800

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с органом исполнительной власти Брянской области, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются органом исполнительной власти Брянской области, осуществляющим в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом V настоящего Положения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются органом исполнительной власти Брянской области, осуществляющим в отношении учреждений функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение

соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливаются ежегодно приказом руководителя органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

#### IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты – 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

4.2.3. Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

одинарной 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;

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

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.

4.4. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.



## V. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, год).

5.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения и выплачивается ежемесячно

В стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включаются:

для руководителей, специалистов и служащих – периоды государственной гражданской, военной, правоохранительной или муниципальной службы, периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей и должностей муниципальной службы, замещаемых на постоянной основе, периоды работы в соответствующем государственном органе, учреждении (соответствующей сфере деятельности) по соответствующей должности;

для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, – общий трудовой стаж, устанавливаемый на основании трудовой книжки.

Периоды работы (службы), включаемые в стаж в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

В стаж работы включаются периоды обучения работников с отрывом от работы в образовательной организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или профессиональной переподготовки в случае их направления на обучение учреждением, при продолжении работы в указанном учреждении после окончания обучения.

По заявлению работника в стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в порядке исключения могут включаться иные периоды работы, опыт и знания, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет составляют:

- при выслуге лет от 3 до 8 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 8 до 13 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 13 до 18 лет – 20 %;
- при выслуге лет от 18 до 23 лет – 25 %;
- при выслуге свыше 23 лет – 30 %.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Установление размера надбавки к окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий международного, общероссийского, регионального уровней, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий на объектах имущественного комплекса учреждений).

Порядок и условия премирования устанавливаются локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, размер премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании приказа органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, остальным работникам – на основании приказа руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

- соблюдение требований законодательства, стандартов, технологий, требований к процедурам при оказании услуг;
- соблюдение установленных сроков;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.

Порядок и условия премирования устанавливаются локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Премирование осуществляется по результатам оценки на основании соответствующих критериев.

Критерии утверждаются для руководителя учреждения приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя оценки, в пределах фонда оплаты труда и устанавливается:

руководителю учреждения – приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## VI. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника:

в отношении руководителя учреждения – приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, остальным работникам – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

