



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 декабря 2016 г. № 416

г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Дагестан, подведомственных Комитету по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан» Правительство Республики Дагестан **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Дагестан, подведомственных Комитету по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2016 года.



Председатель Правительства
УПРАВЛЕНИЕ
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА
Республики Дагестан
№1

А. Гамидов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Республики Дагестан, подведомственных Комитету по земельным
и имущественным отношениям Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан».

2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников государственных казенных учреждений Республики Дагестан, подведомственных Комитету по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан (далее – учреждения) и включает в себя:

условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждений;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по общеотраслевым профессиям рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

5. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должны также руководствоваться Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

8. В случаях, когда месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, им (работникам) производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

10. Штатное расписание учреждений утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждений.

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

12. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера

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

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

Решение об установлении размера оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждений (за исключением премий заместителю руководителя и главному бухгалтеру) принимается Комитетом по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителей учреждений по решению Комитета по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается Комитетом по земельным и имущественным отношениям Дагестан, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 5.

Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Комитета по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

14. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 проц. ниже должностного оклада руководителей учреждений.

К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (вспомогательные работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения Дагимушества, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей определенных уставом учреждения целей деятельности этого

учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения Дагимущества, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Комитетом по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения Дагимущества учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением премий единовременного характера, не относящихся к оплате труда (в связи с награждением ведомственными наградами), и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

15. Премирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Комитета по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан.

16. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым приказом руководителей учреждений.

III. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей) – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата за сверхурочную работу – осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу в ночное время – устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 40 проц. часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

IV. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

20. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

21. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника на определенный период времени в течение календарного года.

При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- качественное выполнение работы в сфере деятельности учреждений;
- результативность труда работников учреждений;
- успешное и добросовестное исполнение работниками учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- напряженность в работе при реализации федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;
- выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ;
- иные критерии применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителями учреждений.

22. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ относятся:

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику учреждения в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

ученой степени кандидата наук – в размере 10 проц. оклада (должностного оклада);

ученой степени доктора наук – в размере 15 проц. оклада (должностного оклада);

почетного звания Республики Дагестан – в размере 10 проц. оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение;

б) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в размере до 100 процентов, устанавливаемая в случае:

обеспечения качества, своевременности и полноты подготовки отчетов, заявок и проектно-сметной документации;

обеспечения полноты составления и ведения документации;

обеспечения качества надзора и обследования объектов;

соблюдения правил техники безопасности и других обязательных требований;

в) водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс – в размере 25 проц. к окладу (должностному окладу);

2-й класс – в размере 10 проц. к окладу (должностному окладу).

23. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения за продолжительность непрерывной работы в учреждениях (предприятиях).

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

10 проц. – при стаже работы от 1 года до 5 лет;

15 проц. – при стаже работы от 5 до 10 лет;

20 проц. – при стаже работы от 10 до 15 лет;

30 проц. – при стаже работы свыше 15 лет.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителей учреждений. Руководители учреждений несут ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам учреждений, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

24. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются:

время работы в иных учреждениях (предприятиях), соответствующих профилю учреждению;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхурочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил одного года, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполнявших обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва.

25. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы

и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

26. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену при наличии справки военкомата.

27. Непрерывный стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждение (при отсутствии во время перерыва другой работы):

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из государственных учреждений, иных учреждений по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждении;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение из учреждений, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

б) не позднее двух месяцев после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждении, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в государственных учреждениях. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается. Этот же порядок применяется в отношении членов семьи, находившихся за границей вместе с работником;

в) не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

г) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

д) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в государственных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждении.

28. Непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях по специальности, соответствующей профилю учреждения:

эвакуированным или выехавшим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

получавшим в установленном порядке пособие по безработице, стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки)

и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, принимавшим участие в оплачиваемых общественных работах. Время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, также не прерывает трудового стажа;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнениями межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на пенсию из государственных или муниципальных учреждений (по старости, инвалидности и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из государственных учреждений по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждении, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лица рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

29. Непрерывный стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

30. Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10 проц. от оклада (должностного оклада) на первые три календарных года.

31. Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется руководителями на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждений, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда.

В положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам года рекомендуется учитывать следующие показатели:

эффективность работы;

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

сложность и напряженность работы;

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

успешная подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителей учреждений.

32. Работники учреждений могут быть премированы:

а) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

знаками отличия Российской Федерации и присвоении почетных званий Российской Федерации – в размере 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Почетной Грамотой Республики Дагестан и присвоении почетных званий Республики Дагестан – в размере 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

ведомственными наградами – в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при поощрении:

Президентом Российской Федерации – в размере 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Главой Республики Дагестан – в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Республики Дагестан – в размере 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

33. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера, при этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 проц. средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан.

V. Иные вопросы оплаты труда

34. Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью членов семьи (родителей, супругов, детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

35. Выплата материальной помощи производится:

работникам – на основании приказа руководителей учреждений;

руководителям учреждений – на основании распоряжения или приказа председателя Комитета по земельным и имущественным отношениям Республики Дагестан. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.
