



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 июля 2023 г. № 278

г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция развития сети объектов здравоохранения Республики Дагестан», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Дагестан

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 г. № 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 государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция развития сети объектов здравоохранения Республики Дагестан», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Дагестан.
2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.



**Временно исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Республики Дагестан**

Р. Алиев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 12 июля 2023 г. № 278

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного
учреждения Республики Дагестан «Дирекция развития сети объектов
здравоохранения Республики Дагестан», подведомственного
Министерству здравоохранения Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция развития сети объектов здравоохранения Республики Дагестан», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Дагестан (далее – государственное казенное учреждение), и включает в себя:

условия оплаты труда руководителя государственного казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

условия оплаты труда других работников государственного казенного учреждения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, по общеотраслевым профессиям рабочих 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».

3. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в государственном казенном учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденными 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».

С учетом условий труда работникам государственного казенного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

4. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени и выполненным нормам.

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

7. Заработная плата работника государственного казенного учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственного казенного учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства здравоохранения Республики Дагестан.

8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада (ставки) и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

9. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственного казенного учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения

10. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Условия оплаты труда руководителя государственного казенного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя государственного казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

13. Руководителю государственного казенного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностным окладам в размере до 2,0 с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач. Повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

руководителю государственного казенного учреждения –
Министерством здравоохранения Республики Дагестан;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем государственного казенного учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

14. Премирование руководителя государственного казенного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Министерства здравоохранения Республики Дагестан.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным актом государственного казенного учреждения. Решение о премировании заместителя руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения принимается руководителем государственного казенного учреждения.

15. Руководителю государственного казенного учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан с учетом показателей эффективности деятельности государственного казенного учреждения и его руководителя, утверждаемых Министерством здравоохранения Республики Дагестан за соответствующий период.

16. В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного казенного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан), а также по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников государственного казенного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан,

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя государственного казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Министерством здравоохранения Республики Дагестан в кратности не более 5, а заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – не более 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственного казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера государственного казенного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого 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».

18. Категории работников государственного казенного учреждения, относящиеся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу учреждения, определяются в соответствии с 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».

Перечень должностей работников государственного казенного учреждения, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

19. При определении среднемесячной заработной платы работников основного персонала государственного казенного учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

III. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

20. 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 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», работникам государственного казенного учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

21. Оплата труда работников государственного казенного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

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

К указанным выплатам относятся:

оплата труда при выполнении работ различной квалификации – устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного учреждения);

оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для работников государственного казенного учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами государственного казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

25. 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 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах, в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, в виде фиксированных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

27. Установление стимулирующих выплат осуществляется специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной в учреждении.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников государственного казенного учреждения,

с учетом рекомендаций, утвержденных нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Дагестан. Руководитель государственного казенного учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией.

28. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к должностному окладу дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника. При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- результативность труда работника учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
- проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ.

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

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работникам государственного казенного учреждения в размере до 10 процентов должностного оклада в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

- ученой степени кандидата наук;
- ученой степени доктора наук;
- почетного звания «заслуженный».

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

б) ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

30. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника государственного казенного учреждения за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

- 10 процентов – при стаже работы от 1 года до 5 лет;
- 15 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 20 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 30 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителя государственного казенного учреждения.

Руководитель государственного казенного учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам государственного казенного учреждения.

Документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работника государственного казенного учреждения, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

31. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, засчитывается:

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемых должностей в государственном казенном учреждении;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должности рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

время работы на должностях руководителей и специалистов в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

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 3 лет.

32. Премирование работников государственного казенного учреждения по итогам работы осуществляется руководителем государственного казенного учреждения на основании положения о премировании, утверждаемого локальным актом государственного казенного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам работы устанавливается работнику государственного казенного учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

33. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты работникам определяются исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

V. Другие вопросы оплаты труда

34. Работникам государственного казенного учреждения может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских организациях, 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 государственного казенного учреждения;

руководителю государственного казенного учреждения — на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Дагестан.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. При начислении суммы материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.
