



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23 декабря 2016 г. № 399
г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству по национальной политике 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 бюджетных учреждений, подведомственных Министерству по национальной политике Республики Дагестан.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.



Председатель Правительства
Республики Дагестан

А. Гамидов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 23 декабря 2016 г. № 399

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственных бюджетных учреждений, подведомственных
Министерству по национальной политике Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству по национальной политике Республики Дагестан (далее – Положение) подготовлено 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 бюджетных учреждений Министерства по национальной политике Республики Дагестан (далее – учреждения Миннаца РД) в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

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 структурных подразделений, специалистов, работников учреждений, а также 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».

4. Системы оплаты труда работников в учреждениях Миннаца РД устанавливаются с учетом настоящего Положения, которое носит рекомендательный характер.

5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее – ЕКС) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), а также с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6. Фонд оплаты труда работников учреждений Миннаца РД формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться государственным бюджетным учреждением Республики Дагестан на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (по решению Министерства по национальной политике Республики Дагестан, являющегося главным распорядителем средств республиканского бюджета Республики Дагестан), направляются учреждениями Миннаца РД на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

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

8. Месячная заработная плата работников учреждений Миннаца РД, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

9. В случаях, когда заработная плата работников учреждений Миннаца РД с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений Миннаца РД в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

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

11. Руководитель учреждения Миннаца РД несет персональную ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников, а также за законность ее оформления и целевой характер использования средств.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда специалистов, работников и руководителей структурных подразделений учреждений Миннаца РД

13. Размеры должностных окладов специалистов, работников и руководителей структурных подразделений учреждений Миннаца РД устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

14. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в следующих размерах:

профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности работников второго уровня»:

Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	гид музея, хранитель музея, библиотекарь	2319–3450

профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности работников третьего уровня»:

Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, делопроизводитель, инженер-программист, инженер по свету, инженер по звуку, специалист по культурно-просветительской и досуговой работе, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт, методист, специалист по пожарной безопасности	2575–3450
4-й квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий делопроизводитель, ведущий инженер-программист, ведущий специалист по культурно-просветительской и досуговой работе, ведущий специалист по связям с общественностью, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий методист, ведущий специалист по пожарной безопасности	4158–5316
5-й квалификационный уровень	главный методист (национального костюма, национального инструмента), главный специалист по культурно-просветительской и досуговой работе, главный экономист	4921–5712

профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности работников четвертого уровня»:

Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер оклада (руб.)
1	2	3

1-й квалификационный уровень

1	2	3
I–III группы по оплате труда руководителей	начальник отдела кадров, заведующий музеем, начальник культурно-просветительского отдела, начальник административно-хозяйственного отдела	4921–5712

Примечания:

1) В штаты учреждений Миннаца РД могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

2) По должностям, для которых предусмотрено внутридолжностное категорирование, размер должностного оклада устанавливается в пределах установленного диапазона должностных окладов по занимаемой должности.

15. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений Миннаца РД могут устанавливаться на 10–15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

16. Специалистам, работникам, руководителям структурных подразделений учреждений Миннаца РД может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам).

Решение об установлении такого коэффициента принимается руководителем учреждения Миннаца РД с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 2,0 устанавливается руководителем учреждения Миннаца РД конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам приказом руководителя учреждения Миннаца РД на период не более одного года.

17. С учетом условий труда специалистам, работникам и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

18. Специалистам, работникам и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

19. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (руб.)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений (5 квалификационный разряд), сторож	2575
3-й квалификационный уровень	рабочий сцены, плотник, электрик (8 квалификационный разряд)	3450
4-й квалификационный уровень	водитель	4158

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

21. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителей учреждений Миннаца РД, их заместителей и главных бухгалтеров

22. Заработная плата руководителей учреждений Миннаца РД, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

23. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений Миннаца РД и средней заработной платы их работников устанавливается Министерством по национальной политике Республики Дагестан в кратности от 1 до 5.

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

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

Вспомогательный персонал – работники учреждения Миннаца РД, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения Миннаца РД, 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 Миннаца РД, которые относятся к основному персоналу, устанавливается приказом Министерства по национальной политике Республики Дагестан по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения Миннаца РД 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.

24. Размер заработной платы руководителей учреждений Миннаца РД, входящих в перечень должностей номенклатуры Министерства по национальной политике Республики Дагестан, определяется Министерством по национальной политике Республики Дагестан, а их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается руководителем учреждения Миннаца РД.

25. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размерах руководителю учреждения Миннаца РД принимается Министерством по национальной политике Республики Дагестан.

Премирование руководителя учреждения Миннаца РД, входящего в перечень должностей номенклатуры Министерства по национальной политике Республики Дагестан, осуществляется по решению Министерства по национальной политике Республики Дагестан; заместителей руководителя и главного бухгалтера – по решению руководителей учреждений Миннаца РД.

Решение о премировании руководителей учреждений Миннаца РД принимается, в том числе, с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с установленными Министерством по национальной политике Республики Дагестан критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премии ежегодно устанавливаются Министерством по национальной политике Республики Дагестан в ведомственном Положении о премировании руководителей государственных учреждений.

26. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения Миннаца РД приказом руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

V. Выплаты компенсационного характера

28. 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 следующие виды выплат компенсационного характера:

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.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

К указанным выплатам относятся:

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

б) доплата за расширение зон обслуживания – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) 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 учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) 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 35 процентов 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;

д) оплата сверхурочной работы производится 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;

е) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе весь день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Данная выплата не распространяется на руководителя учреждения и его заместителей.

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

31. 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.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах государственных учреждений Миннаца РД.

VI. Выплаты стимулирующего характера

32. 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, 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.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения Миннаца РД в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

33. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника и качества оказываемых государственных услуг. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения Миннаца РД в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждений критериями оценки результативности и качества работы работников. При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- качественное выполнение работы в сфере деятельности учреждения;
- высокая производительность труда (способность в короткие сроки выполнять большой объем работы);
- результативность труда работника учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы (разработка научных и методических материалов, внедрение новых форм и методов работы);
- повышение профессионального уровня (обучение в образовательных учреждениях по профилю работы, участие в семинарах, круглых столах, изучение и применение в своей работе методической, научной литературы);
- напряженность в работе при реализации федеральных и республиканских государственных программ;
- выполнение работником отдельных особо важных, срочных и сложных заданий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- соблюдение в учреждении правил техники безопасности и пожарной безопасности, исполнение предписаний по требованиям охраны труда;
- иные критерии применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителя учреждения.

34. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

34.1. Работникам учреждений Миннаца РД, которым присвоено почетное звание, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», – до 40 процентов;

работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный деятель искусств Республики Дагестан» и «Заслуженный работник культуры Республики Дагестан», – до 25 процентов.

Надбавка за качество выполнения работ работникам учреждений, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, устанавливается в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Заслуженный» – до 10 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Народный» – до 20 процентов;

за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – до 15 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков – до 25 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков – до 35 процентов.

Надбавка при наличии ученой степени доктора наук и кандидата наук устанавливается со дня принятия Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

34.2. Работникам государственных бюджетных учреждений – за обеспечение деятельности в полном соответствии с административными

регламентами предоставления государственных услуг, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения Миннаца РД: творческому персоналу учреждений – в зависимости от их фактической загрузки и участия в подготовке мероприятия, иным работникам из числа персонала – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки также утверждаются приказом руководителя учреждения Миннаца РД в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда.

35. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам за стаж работы по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности.

Стаж работы по специальности подразумевает период работы в данной организации и период предыдущей работы по специальности (в отрасли). Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы по специальности (в отрасли), суммируются независимо от сроков перерыва в работе. Стаж работы по специальности (в отрасли) исчисляется в годах, месяцах и днях.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

при стаже от 1 года до 3 лет – 10 проц.;

при стаже от 3 до 5 лет – 15 проц.;

при стаже от 5 до 10 лет – 20 проц.;

при стаже от 10 до 15 лет – 25 проц.;

при стаже свыше 15 лет – 30 процентов.

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

Изменение размера стимулирующей надбавки за стаж работы по специальности (выслугу лет) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, 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 работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Работникам учреждений Миннаца РД в стаж работы, дающий право на получение соответствующей ежемесячной надбавки, засчитывается:

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в данном учреждении;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих срочной 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 государственное учреждение не превысил одного года.

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 в органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

36. Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада) сроком на один год.

37. В целях поощрения работников учреждений осуществляется их премирование:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к профессиональным и общегосударственным праздникам.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

38. В Положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

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 течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;

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

соблюдение требований к ведению документации;

иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителя учреждения.

39. Работники учреждений Миннаца РД могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

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

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

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

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

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Федерального агентства по делам национальностей Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Почетной грамотой Министерства по национальной политике Республики Дагестан – в размере до 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

40. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

42. Работникам учреждений Миннаца РД может оказываться материальная помощь при выходе в отпуск в размере до двух должностных окладов. Указанные выплаты производятся в пределах утвержденного учреждению годового фонда оплаты труда.

43. Работникам учреждений Миннаца РД 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 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 учреждениях, тяжелым материальным положением, в других исключительных случаях.

Выплата материальной помощи производится:

работникам учреждения – на основании приказа по учреждению;

руководителю учреждения – на основании приказа Министерства по национальной политике Республики Дагестан.

Размер материальной помощи и порядок ее выплаты работникам учреждения устанавливаются в Положении о премировании данного учреждения, которое, в свою очередь, утверждается внутренним нормативным актом учреждения.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, руководствуясь Положением о премировании, принятым в учреждении Миннаца РД.

44. По должностям работников (профессиям рабочих), оклады по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя государственного бюджетного учреждения Миннаца РД, но в размере не более чем оклад по профессионально-квалификационным группам «Должности руководящего состава государственных бюджетных учреждений Министерства по национальной политике Республики Дагестан».
