



# ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 7 июня 2024 г. № 163

г. МАХАЧКАЛА

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников государственного казенного учреждения  
Республики Дагестан «Государственное юридическое бюро  
Республики Дагестан», подведомственного Министерству юстиции  
Республики Дагестан, по виду экономической деятельности  
«деятельность в области права»**

В соответствии с 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 «Государственное юридическое бюро Республики Дагестан», подведомственного Министерству юстиции Республики Дагестан, по виду экономической деятельности «деятельность в области права».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.



**Временно исполняющий обязанности**

**Председателя Правительства**

**Республики Дагестан**

**М. Мажонц**

**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Республики Дагестан  
от 7 июня 2024 г. № 163

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного**  
**казенного учреждения Республики Дагестан «Государственное**  
**юридическое бюро Республики Дагестан», подведомственного**  
**Министерству юстиции Республики Дагестан,**  
**по виду экономической деятельности**  
**«деятельность в области права»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Государственное юридическое бюро Республики Дагестан», подведомственного Министерству юстиции Республики Дагестан, по виду экономической деятельности «деятельность в области права» (далее – Учреждение), и включает в себя:

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;

условия оплаты труда работников Учреждения;

условия осуществления и размер выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размер выплат стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям работников Учреждения 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. 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.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников.

6. 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.

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

8. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Министерством юстиции Республики Дагестан (далее – Учредитель) и включает в себя все должности служащих и профессии работников Учреждения.

## **II. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

10. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет средств республиканского бюджета Республики Дагестан на соответствующий финансовый год.

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

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

12. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

13. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливает Учредитель по результатам достижения показателей

эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения, критерии оценки эффективности и результативности работы его руководителя утверждаются нормативным правовым актом Учредителя.

14. Условия оплаты труда руководителя Учреждения (в том числе должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора (эффективного контракта), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

16. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

17. Расчет показателя кратности дохода руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

18. Руководителю Учреждения 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 со дня рождения, рождением ребенка, 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, в других исключительных случаях тяжелого материального положения.

### **III. Условия оплаты труда работников Учреждения**

19. Выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

20. Выплаты стимулирующего характера применяются в случаях, предусмотренных разделом V настоящего Положения.

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

21. 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 Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

22. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

24. 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.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления в Учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения в соответствии с законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

#### **V. Порядок и условия установления 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 установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы (своевременность сроков (в том числе процессуальных сроков) оказания услуги, полнота оказанной услуги, личная инициатива и профессиональный опыт в оказании услуги, качественное составление и ведение документации, представление отчетов).

Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет до 100 процентов должностного оклада.

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.

Выплаты стимулирующего характера в Учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан.

26. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы дифференцировано в зависимости от труда конкретного работника за определенный период времени в течение календарного года.

При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- результативность труда работника Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- напряженность в работе при реализации федеральных и республиканских государственных программ;
- выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 процентов.

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

- а) выплата за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:
  - ученой степени кандидата наук – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);
  - ученой степени доктора наук – в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);
  - почетного звания «заслуженный» – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных знаков и званий устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника;

б) выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы водителям автомобилей всех типов, имеющим:

- 1-й класс – в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу);
- 2-й класс – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу);

в) выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается в случае:

обеспечения качественного выполнения работы (оказания услуги) в сфере деятельности Учреждения;

отсутствия замечаний к выполненной работе.

28. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в зависимости от общего количества лет, проработанных по направлению деятельности Учреждения. Указанная выплата устанавливается в следующих размерах:

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

20 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

30 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;

40 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

а) время работы:

в Учреждении;

по профилю и направлению деятельности Учреждения;

б) время прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе по контракту, службы в правоохранительных органах, работы на выборных должностях в органах государственной власти, если им предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по профилю деятельности Учреждения;

в) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за выслугу лет.

29. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (ставки), без учета других повышений, надбавок и доплат.

30. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

31. Работникам Учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год). На премиальные выплаты по итогам работы предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

32. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется руководителем Учреждения на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), в



пределах бюджетных ассигнований в соответствующем финансовом году на оплату труда. В положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников.

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

успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководства);

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

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, отнесенных к уставной деятельности Учреждения, качественное и в срок выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленной задачи (исполнения поручений руководителя);

участие, успешная подготовка и проведение выездных мероприятий по районам и городам Республики Дагестан, а также участие в реализации в мероприятиях федеральных и республиканских программ по профилю деятельности Учреждения;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

34. Работники Учреждения могут быть премированы:

а) при награждении:

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

ведомственными наградами – в размере 1 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.

35. Премииальные выплаты по итогам работы в соответствующем периоде могут быть не установлены или снижены работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения:

в случае наложения на работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение и ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей;

в иных случаях, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

36. За выполнение особо важных и сложных заданий могут быть выплачены разовые премиальные выплаты как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

37. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

38. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю Учреждения, утвержденным Учредителем, с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, утверждаемых Учредителем.

39. На заместителя руководителя и главного бухгалтера распространяются размеры и виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

#### VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Работникам Учреждения в соответствии с положением об оказании материальной помощи при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, рождением ребенка, 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, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника Учреждения.

41. Выплата материальной помощи производится:  
работникам Учреждения – на основании приказа руководителя учреждения;

руководителю Учреждения – на основании приказа Учредителя.

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

---