



работников государственных казенных учреждений - отделов труда и социального развития, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Чеченской Республики Ш.С. Ахмадова.

5. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Председатель Правительства  
Чеченской Республики



Р.С.-Х. Эдельгериев



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства  
Чеченской Республики

от 04.04.2017 № 59

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о новой системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики**

### 1. Общие положения

1.1. Положение о новой системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений - отделов труда и социального развития, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики (далее - Положение), разработано в целях введения новой системы дифференцированной оплаты труда, формирования единых подходов к регулированию заработной платы и стимулирования работников государственных казенных учреждений - отделов труда и социального развития (далее - Учреждения), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Едиными Рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года (протокол № 11);

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818;

Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822.

1.3. Положение включает:

размеры минимальных должностных окладов;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным

окладам и критерии их установления;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Чеченской Республики, содержащими нормы трудового права.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

С переходом на новую систему оплаты труда, согласно настоящему Положению, к действующему с работником Учреждения трудовому договору заключается дополнительное соглашение об изменении условий оплаты труда.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, подписывается руководителем Учреждения и работником.

Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику под роспись, второй хранится в личном деле работника в кадровой службе Учреждения.

Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками Учреждения об изменении условий оплаты труда в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных

стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Индексация должностных окладов работников Учреждения, установленных настоящим Положением, производится при увеличении объемов бюджетного финансирования на оплату труда.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения самостоятельно по согласованию с Министерством труда, занятости и социального развития Чеченской Республики (далее – Учредитель).

## **2. Размеры минимальных должностных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам**

2.1. Размеры минимальных должностных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностных окладов, в рублях
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Инспектор по учету, кассир	3 150,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3 440,00
Рекомендованный размер повышающего коэффициента должностей специалистов и служащих Учреждения по ПКГ первого уровня – от 0,1 до 3,0		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностных окладов, в рублях
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя	3 465,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	3 640,00

	наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3 780,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3 865,00
Рекомендованный размер повышающего коэффициента должностей специалистов и служащих Учреждения по ПКГ второго уровня – от 0,1 до 3,0		
<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер должностных окладов, в рублях</b>
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Экономист; экономист по материально-техническому снабжению; бухгалтер; юрисконсульт; инженер- программист (программист)	3 880,00
5 квалификационный уровень	Главный специалист отдела; заместитель главного бухгалтера	4 457,00
Рекомендованный размер повышающего коэффициента должностей специалистов и служащих Учреждения по ПКГ третьего уровня – от 0,1 до 3,0		

2.2. Размеры минимальных должностных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер должностных окладов, в рублях</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтер)	3 887,00
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ профессий рабочих первого уровня – от 0,1 до 3,0		
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5	4 443,00

	I квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник, слесарь-сантехник; водитель автомобиля	
Рекомендованный размер повышающего коэффициента по ПКГ профессий рабочих второго уровня – от 0,1 до 3,0		

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

3.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя: выплаты за особые условия труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника или выполнении работ различной квалификации без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения устанавливается доплата в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других доплат и надбавок.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной

квалификационной группе в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также в целях поощрения за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам Учреждения ежемесячно в соответствии с установленными критериями, позволяющими оценить результативность работы сотрудников, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда, но не превышает 30% от должностного оклада.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются ежемесячно в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам Учреждения ежемесячно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы, в соответствии с критериями, установленными руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер выплат определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда, но не превышает 25% от должностного оклада.

4.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

своевременное и качественное выполнение заданий и мероприятий;  
оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства;

степень важности выполняемых работником заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в рассматриваемом периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

своевременность и полнота подготовки отчетности;



отсутствие жалоб на качество оказанных государственных услуг;  
выполнение государственного задания своевременно и в полном объеме.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии не ограничен.

4.7. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и срочных работ;

при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Чеченской Республики, почетными грамотами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства труда, занятости и социального развития Чеченской Республики;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

к юбилейным датам, ко дню рождения работников.

Конкретный размер выплат определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Максимальный размер выплаты не ограничен.

4.8. Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимает руководитель Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о стимулировании труда работников Учреждения.

4.9. В целях оценки эффективности работы работников при принятии решения об установлении им выплат стимулирующего характера в Учреждениях создаются комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников.

## **5. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера Учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается и пересматривается не чаще одного раза в год в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к общеотраслевым должностям служащих, возглавляемого им учреждения, и может составлять от 1 до 1,3 размера указанной средней заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

Средняя заработная плата руководителя Учреждения не может превышать среднюю заработную плату работников Учреждения, которые относятся к должностям служащих, за отчетный год более чем в 3 раза.

5.3. На руководителя Учреждения распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, которые устанавливаются в зависимости

от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Руководителю Учреждения могут осуществляться выплаты стимулирующего характера в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных Учредителем.

Решение об осуществлении руководителю Учреждения выплат стимулирующего характера принимается Учредителем на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом целевых показателей оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Целевые показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения утверждаются Учредителем.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6. На заместителей и главного бухгалтера Учреждения распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

## **6. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении**

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Чеченской Республики.

6.2. Фонд оплаты труда в Учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

6.3. При оптимизации структуры и численности работников Учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденные на финансовый год, не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

6.4. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в Учреждениях может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

