



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 2 апреля 2025 г. № 94

г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция по материально-техническому обеспечению мировых судей Республики Дагестан», подведомственного Министерству юстиции Республики Дагестан

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 «Дирекция по материально-техническому обеспечению мировых судей Республики Дагестан», подведомственного Министерству юстиции Республики Дагестан.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.



Председатель Правительства

Республики Дагестан

А. Абдулмуслимов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 2 апреля 2025 г. № 94

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Республики Дагестан «Дирекция по материально-техническому
обеспечению мировых судей Республики Дагестан», подведомственного
Министерству юстиции Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция по материально-техническому обеспечению мировых судей Республики Дагестан» (далее – учреждение), подведомственного Министерству юстиции Республики Дагестан (далее – Министерство), и включает в себя:

условия оплаты труда работников учреждения;
условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. 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.

3. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников учреждения.

4. 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.

В случаях когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, ему (работнику) производится доплата до минимального размера оплаты труда.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя всех работников данного учреждения.

8. 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.

9. Министерство может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения может быть не более 40 процентов.

Категории работников учреждения, относящихся 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».

10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Дагестан и работников Министерства.

II. Условия оплаты труда работников учреждения

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения приравниваются к размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по общеотраслевым профессиям рабочих и 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».

12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

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

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

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

14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

По решению Министерства в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 5.

17. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников 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. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства с учетом достижения эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения.

19. Условия оплаты труда руководителя 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».

IV. 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 учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы 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, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

21. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

22. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

«совершенно секретно» – 30–50 процентов;

«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий) – 15 процентов;

«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий) – 10 процентов.

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и постоянной работы с указанными сведениями.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

23. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

24. Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан.

Указанные выплаты применяются к общей сумме начисленной заработной платы по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, компенсационным и стимулирующим выплатам.

25. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

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

е) доплата за работу в ночное время – производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

26. Выплаты компенсационного характера в учреждении устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено законодательством.

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

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

27. 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.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных 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.

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

календарного года.

При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- 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.

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

а) надбавка 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);

б) надбавка 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) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов устанавливается в случае:

обеспечения качественного выполнения работы в сфере деятельности учреждения (своевременность и полнота подготовки отчетов, заявок, составление и ведение документации, обеспечение качества технического надзора и обследования объектов);

отсутствия замечаний к выполняемой работе.

30. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в зависимости от общего количества проработанных лет.

Указанная надбавка 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, включается:

а) время работы в:

казенном учреждении;

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

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

б) время прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе по контракту, службы в правоохранительных органах, 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.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

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

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

32. Работники учреждения могут быть премированы:

а) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере 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.

VI. Другие вопросы оплаты труда

33. 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, 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 подведомственного учреждения.

34. Выплата материальной помощи производится:

работникам – на основании приказа руководителя учреждения;

руководителю – на основании приказа Министерства.

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