



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 октября 2020 г. № 223

г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положений об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития 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 **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан;

Положение об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан;

Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений – управлений социальной защиты населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

Указанные положения носят рекомендательный характер для государственных бюджетных учреждений и обязательный характер для государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 347 «Об утверждении Положения об оплате труда работников

государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан, и Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2009, № 19, ст. 936);

абзац седьмой пункта 1 постановления Правительства Республики Дагестан от 16 июня 2011 г. № 192 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2011, № 12, ст. 477);

абзац седьмой пункта 1 постановления Правительства Республики Дагестан от 31 октября 2011 г. № 378 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2011, № 20, ст. 922);

абзац шестой пункта 1 постановления Правительства Республики Дагестан от 1 октября 2012 г. № 330 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2012, № 19, ст. 816);

постановление Правительства Республики Дагестан от 31 января 2013 г. № 12 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 347» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2013, № 2, ст. 37);

абзац шестой пункта 1 постановления Правительства Республики Дагестан от 23 октября 2013 г. № 541 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2013, № 20, ст. 1335);

постановление Правительства Республики Дагестан от 22 июля 2014 г. № 336 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 347» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2014, № 14, ст. 819);

постановление Правительства Республики Дагестан от 26 ноября 2014 г. № 572 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 347» (Собрание законодательства Республики Дагестан, 2014, № 22, ст. 1334).

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования, за исключением абзацев первого и второго пункта 1 и пункта 2, которые вступают в силу с 1 января 2021 года.



**Председатель Правительства
Республики Дагестан**

А. Здунов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 19 октября 2020 г. № 223

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных
учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении
Министерства труда и социального развития Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан (далее – учреждения социального обслуживания населения), осуществляющих деятельность по оказанию государственных услуг в сфере социального обслуживания населения, и включает в себя:

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

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания населения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов учреждения социального обслуживания населения, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

3. Оклады (должностные оклады) работникам учреждения социального обслуживания населения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования (при наличии лицензии) и культуры, определяются согласно положениям об оплате труда работников учреждений соответствующих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.

4. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания населения, работающих

в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

Указанное повышение образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат.

5. С учетом условий труда работникам учреждений социального обслуживания населения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

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

7. Руководителя учреждений социального обслуживания населения несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должны также руководствоваться Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

8. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения социального обслуживания населения, 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 производится доплата до минимального размера оплаты труда.

9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

10. Заработная плата работника учреждения социального обслуживания населения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения социального обслуживания населения, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственных казенных учреждений социального обслуживания населения и объем финансового обеспечения выполнения государственного задания государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения, утвержденные на финансовый год, могут быть уменьшены при уменьшении объема предоставляемых ими государственных услуг.

12. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений социального обслуживания населения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг

13. Оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются в следующих размерах:

должности специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг

Наименование должности	Размер оклада, (рублей)
Логопед	12179
Социальный работник	13800
Специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей, психолог в социальной сфере	14000

должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
Заведующий отделением (социальной службой) <*>	14500

<*> Для должностей, по которым в соответствии с требованиями к квалификации необходимо наличие медицинского образования, размер оклада (должностного оклада) устанавливается в соответствии с условиями оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан

III. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания населения

14. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания населения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15. Условия оплаты труда руководителя учреждения социального обслуживания населения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания населения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

16. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений социального обслуживания населения (за исключением премий заместителям руководителей и главным бухгалтерам) принимается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

17. Премирование руководителей учреждений социального обслуживания населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения социального обслуживания населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным актом учреждения социального обслуживания населения. Решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения социального обслуживания населения принимается руководителем учреждения социального обслуживания населения.

18. Руководителям учреждений социального обслуживания населения и их заместителям (врачам, педагогам) по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности.

Определение размеров заработной платы руководителей и их заместителей (врачей, педагогов) по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер оплаты труда руководителей учреждений социального обслуживания населения за работу по специальности (врача, педагога) устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан, а их заместителей – руководителем учреждения социального обслуживания населения.

19. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения социального обслуживания населения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в

соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан).

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

Руководителю учреждения социального обслуживания населения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства труда и социального развития Республики Дагестан, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

20. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания населения и среднемесячной заработной платы работников учреждений социального обслуживания населения устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений социального обслуживания населения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения социального обслуживания населения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

21. Категории работников учреждений социального обслуживания населения, относящиеся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу, определяются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан».

Перечень должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания населения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг», устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

22. При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения социального обслуживания населения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

23. 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 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

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);

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

24. Оплата труда работников учреждения социального обслуживания населения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, производится в повышенном размере.

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

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

25. 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.

26. 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 социального обслуживания населения, 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 22.00 часов до 6.00 часов устанавливается за каждый час работы в размере 30 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 за сверхурочную работу осуществляется 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.

27. Доплата за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается:

а) работникам учреждений социального обслуживания населения, их структурных подразделений, обслуживающих и работающих с контингентом следующих учреждений:

- домов-интернатов для престарелых и инвалидов;
- комплексных центров (центров) социального обслуживания населения;
- комплексных центров социального обслуживания семьи и граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- центров психолого-педагогической помощи населению;
- центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
- социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних;

социальных приютов для детей и подростков;
 центров социальной помощи семье и детям;
 б) дезинфекторам;
 в) персоналу физиотерапевтического кабинета всех типов учреждений социального обслуживания населения.

28. Доплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается:

а) всем работникам:
 психоневрологических интернатов;
 домов-интернатов для умственно отсталых детей;
 комплексных социальных центров по оказанию помощи лицам без определенного места жительства;
 социальных приютов;
 реабилитационных центров (отделений) для детей и подростков с ограниченными возможностями;

б) персоналу, непосредственно обслуживающему лежачих больных, отделения милосердия (палаты) для лежачих больных домов-интернатов всех типов.

29. Работникам учреждений социального обслуживания населения, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, доплата устанавливается в размере, предусмотренными пунктами 27 и 28 настоящего Положения.

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 актах учреждений социального обслуживания населения.

V. Условия осуществления и размеры выплат 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 «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 выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах учреждений социального обслуживания населения, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Установление стимулирующих выплат работникам государственного казенного учреждения социального обслуживания населения осуществляется по решению руководителя данного учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Установление стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения осуществляется по решению руководителя данного учреждения в пределах средств, предусмотренных на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

33. 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 в размере до 20 процентов на определенный период времени в течение календарного года. При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- полнота охвата обслуживаемых граждан профилактическим медицинским осмотром;

- полнота охвата обслуживаемых граждан реабилитационными мероприятиями;

- сокращение предусмотренных законодательством сроков пребывания в учреждениях по оказанию помощи лицам без определенного места жительства в результате своевременного и качественного оказания необходимых социальных услуг указанным лицам;

- уровень оценки обслуживаемыми гражданами предоставляемых им социальных услуг и условий их жизнедеятельности в учреждении социального обслуживания;

- обеспечение возможности получения обслуживаемыми гражданами социальных услуг, достаточных для удовлетворения их основных жизненных потребностей;

- полнота охвата обслуживаемых граждан социальными услугами, предусмотренными перечнем гарантированных государством социальных услуг;

- степень обеспечения работы по оказанию неотложной помощи разового характера гражданам, остро нуждающимся в социальной поддержке;

результативность работы по материальной поддержке малоимущих граждан и семей;

степень обеспечения работы по предоставлению социально-консультативной помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации;

результативность работы по поддержанию уровня жизни социально уязвимых категорий населения за счет максимального использования внутренних ресурсов организаций, предприятий и частных лиц (благотворительные мероприятия, привлечение спонсорских средств, создание банка вещей и т.д.);

степень обеспечения работы различной целевой направленности (психолого-педагогическая помощь семье и детям, помощь женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, профилактика безнадзорности детей и подростков, реабилитация детей и подростков с ограниченными возможностями, социальная реабилитация граждан пожилого возраста и инвалидов);

результативность работы по оказанию социальных услуг женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

результативность работы по предоставлению социально-реабилитационных услуг детям с ограниченными возможностями;

результативность работы по предоставлению социальных услуг семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

полнота охвата детей из семей «группы риска» социально-профилактическими мероприятиями;

сокращение сроков реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

полнота охвата детей с ограниченными возможностями социально-реабилитационными услугами;

доля детей, охваченных семейными формами жизнеустройства;

обеспечение (или содействие в создании) условий для нормальной жизнедеятельности несовершеннолетних, попавших в трудную жизненную ситуацию;

число семей, снятых с учета в связи с преодолением трудной жизненной ситуации в семье в результате оказания психолого-педагогических услуг, к общему числу семей, принятых на учет;

результативность организации работы телефона экстренной психологической помощи;

совершенствование форм и методов предоставления социальных услуг;

проведение культурно-досуговых мероприятий для обслуживаемых граждан;

повышение напряженности в работе в связи с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения социального обслуживания населения;

выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ;

привлечение спонсоров к оказанию материальной поддержки гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации.

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

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику учреждения социального обслуживания населения в размере до 5 процентов оклада (должностного оклада) в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

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

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

б) надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в размере до 10 процентов устанавливается в случае:

обеспечения соблюдения законодательства по вопросам социального обслуживания населения;

обеспечения полноты и качества ведения электронного банка данных получателей государственных услуг;

соблюдения правил техники безопасности и противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических требований;

снижения уровня смертности проживающих;

обеспечения уровня организации питания обслуживаемых;

отсутствия обоснованных жалоб (замечаний) по вопросам социального обслуживания;

в) надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс – в размере 25 процентов;

2-й класс – в размере 10 процентов.

35. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения социального обслуживания населения за продолжительность работы в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения (педагогическим работникам – также в учреждениях образования).

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

5 процентов оклада (должностного оклада) при стаже работы от 3 до 5 лет;

10 процентов оклада (должностного оклада) при стаже работы свыше 5 лет.

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

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения социального обслуживания населения. Руководитель учреждения социального обслуживания населения несет ответственность за

своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам учреждений социального обслуживания населения, является трудовая книжка.

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

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения, службы занятости населения, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, и государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

время работы на педагогических должностях в учреждениях образования при условии, если за ним непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, в том числе в порядке совместительства;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, Российского общества Красного Креста и его организаций;

время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

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

время работы в учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних

дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время работы в некоммерческих организациях и иных негосударственных организациях, являющихся поставщиками социальных услуг;

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением социального обслуживания населения.

37. В стаж работы не засчитывается время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения и здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в пункте 36 настоящего Положения.

38. Премирование работников учреждения социального обслуживания населения по итогам работы осуществляется руководителем учреждения на основании положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В государственных казенных учреждениях социального обслуживания населения премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда работников.

В государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания населения премирование работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией государственных программ Российской Федерации и Республики Дагестан;

соблюдение требований к ведению документации;

участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

привлечение спонсоров к работе по материальной поддержке малоимущих.

39. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

в) ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Почетной грамотой Министерства труда и социального развития Республики Дагестан – в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Работникам учреждений социального обслуживания населения 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, 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.

41. Выплата материальной помощи производится:

работникам – на основании приказа учреждения социального обслуживания населения;

руководителям учреждений социального обслуживания населения – на основании приказа Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

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

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 19 октября 2020 г. № 223

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных
учреждений – центров занятости населения, находящихся в ведении
Министерства труда и социального развития Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственных бюджетных и казенных учреждений – центров занятости населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан, осуществляющих реализацию государственной социальной политики и предоставление услуг в сфере занятости населения (далее – центры занятости населения), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов центров занятости населения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров центров занятости населения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений и специалистов, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов центров занятости населения, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

Указанное повышение образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4. С учетом условий труда работникам центров занятости населения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

5. 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.

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

7. Руководители центров занятости населения несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должны также руководствоваться Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

8. В случаях, когда месячная заработная плата работника центра занятости населения, 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.

9. Заработная плата работника центра занятости населения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников центров занятости населения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

11. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников центра занятости населения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов центров занятости населения

12. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов центров занятости населения, занятых в сфере найма рабочей силы и подбора персонала, устанавливаются в следующих размерах:

13. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения	10800
2-й квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения второй категории	11300
3-й квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения первой категории	12000
4-й квалификационный уровень	Ведущий инспектор центра занятости населения	13000

14. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (рублей)
1-й квалификационный уровень	Заведующий филиалом (необособленным) центра занятости населения	18400
	Начальник отдела центра занятости населения:	
	при численности населения до 100 тыс. человек	16900
	при численности населения 100 и более тыс. человек	17200

III. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров центров занятости населения

15. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров центров занятости населения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

16. Условия оплаты труда руководителя центра занятости населения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя центра занятости населения.

17. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премий заместителям и главным бухгалтерам) руководителям центров занятости населения, их заместителям и главным бухгалтерам принимается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

18. Премирование руководителей центров занятости населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным актом центра занятости населения. Решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера центра занятости населения принимается руководителем центра занятости населения.

19. В качестве показателя эффективности работы руководителя центра занятости населения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан).

По решению Министерства труда и социального развития Республики Дагестан в качестве показателя эффективности работы руководителя центра занятости населения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников центра занятости населения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

Руководителю центра занятости населения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства труда и социального развития Республики Дагестан, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности центра занятости населения и его руководителя.

20. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников центров занятости населения устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров центров занятости населения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников центра занятости населения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера центра занятости населения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

21. Категории работников центров занятости населения, 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».

Перечень должностей работников центров занятости населения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Найм рабочей силы и подбор персонала», устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

22. При определении средней заработной платы работников основного персонала центра занятости населения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

23. 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 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

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);

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

24. Оплата труда работников центров занятости населения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, производится в повышенном размере.

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

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

25. Выплаты работникам за работу 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.

26. 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 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 руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров центров занятости населения);

в) доплата за работу в ночное время – устанавливается в соответствии со

статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

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.

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

28. 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.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах центров занятости населения.

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

29. 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 выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах центров занятости населения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя центра занятости населения.

30. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада) на определенный период времени в течение календарного года. При установлении

соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

обеспечение роста уровня трудоустройства безработных и обратившихся в целях поиска подходящей работы граждан;

обеспечение выполнения центром занятости населения установленных контрольных показателей;

достижение центром занятости населения достаточных оценочных показателей деятельности;

результативность работы центра занятости населения с вакансиями, заявленными работодателями;

обеспечение квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

предупреждение роста длительной безработицы;

степень охвата центром занятости населения несовершеннолетних граждан временной занятостью;

обеспечение центром занятости населения ежедневного обновления вакансий на информационном портале «Работа в России»;

степень охвата безработных граждан, состоящих на учете в центре занятости населения, мероприятиями профессионального обучения;

достижение положительной динамики закрепляемости на рабочих местах граждан, завершивших профобучение;

рост числа граждан, нашедших работу после завершения профессионального обучения;

результативность мероприятий социальной адаптации безработных граждан на рынке труда;

степень охвата граждан государственными услугами профессиональной ориентации;

степень охвата государственными услугами по психологической поддержке безработных граждан;

обеспечение центром занятости населения своевременности осуществления социальных выплат безработным гражданам;

сложность и напряженность в работе, связанные с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ;

обеспечение центром занятости населения принятия администрацией муниципального образования мер по предупреждению задолженности по заработной плате работающим в муниципальном образовании;

обеспечение центром занятости населения полноты проверок представляемых безработными гражданами справок о средней заработной плате;

выполнение центром занятости населения отдельных особо важных, срочных и сложных заданий, проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа центра занятости населения;

соблюдение в центре занятости населения правил техники безопасности и пожарной безопасности;

результативность исполнения предписаний по нарушениям условий и охраны труда.

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

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику центра занятости населения до 5 процентов оклада (должностного оклада) в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

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

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

б) надбавка за качество выполняемой работы устанавливается работникам центра занятости населения в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада) в случае:

обеспечения деятельности в полном соответствии с административными регламентами предоставления государственных услуг;

отсутствия нарушений при ведении банка данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

отсутствия обоснованных жалоб (замечаний) в части оказания государственных услуг;

в) надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим:

- 1-й класс – в размере 25 процентов;
- 2-й класс – в размере 10 процентов.

32. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам центра занятости населения за продолжительность работы в органах службы занятости населения.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

- 5 процентов – при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 10 процентов – при стаже работы свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителя центра занятости населения. Руководитель центра занятости населения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам центра занятости населения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам центра занятости населения, является трудовая книжка.

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

время работы в учреждениях службы занятости и социальной защиты населения;

время работы в органах по труду;

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в центре занятости населения;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы

Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должности рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

34. Премирование работников центра занятости населения по итогам работы осуществляется руководителем центра занятости населения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным актом центра занятости населения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

эффективность реализации мероприятий в области занятости населения;
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

сложность и напряженность при реализации республиканских и ведомственных целевых программ;

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

подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью центра занятости населения.

35. Работники центров занятости населения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

в) ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты

Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Почетной грамотой Министерства труда и социального развития Республики Дагестан – в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

VI. Другие вопросы оплаты труда

36. Работникам центров занятости населения может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

37. Выплата материальной помощи производится:

работникам – на основании приказа центра занятости населения;

руководителям центров занятости населения – на основании приказа Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

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

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 19 октября 2020 г. № 223

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений –
управлений социальной защиты населения, находящихся в ведении
Министерства труда и социального развития Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственных казенных учреждений – управлений социальной защиты населения, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан, осуществляющих государственную социальную политику в сфере социальной защиты населения (далее – управления социальной защиты населения), и включает в себя:

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров управлений социальной защиты населения;

должностных окладов руководителей структурных подразделений и специалистов управлений социальной защиты населения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

3. С учетом условий труда работникам управлений социальной защиты населения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4. 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.

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

6. Руководители управлений социальной защиты населения несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников

и должны также руководствоваться Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

7. В случаях, когда месячная заработная плата работника управления социальной защиты населения, 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.

8. Заработная плата работника управления социальной защиты населения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников управления социальной защиты населения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

10. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников управления социальной защиты населения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и специалистов управлений социальной защиты населения

Наименование должности	Размер оклада при численности населения (чел.)	
	до 100 000	свыше 100 000
Специалист I категории	10700	12900
Старший специалист	13100	15400
Ведущий специалист	16500	18500
Главный специалист	19100	20000
Начальник отдела	20100	25500

III. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров управлений социальной защиты населения

11. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров управлений социальной защиты населения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Условия оплаты труда руководителя управления социальной защиты населения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера управления социальной защиты населения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя управления социальной защиты населения.

13. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премий заместителям и главным бухгалтерам) руководителям управлений социальной защиты населения, их заместителям и главным бухгалтерам принимается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

14. Премирование руководителей управлений социальной защиты населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера управления социальной защиты населения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным актом управления социальной защиты населения. Решение о премировании заместителя руководителя и главного бухгалтера управления социальной защиты населения принимается руководителем управления социальной защиты населения.

15. В качестве показателя эффективности работы руководителя управления социальной защиты населения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан).

По решению Министерства труда и социального развития Республики Дагестан в качестве показателя эффективности работы руководителя управления социальной защиты населения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников управления социальной защиты населения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

Руководителю управления социальной защиты населения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства труда и социального развития Республики Дагестан, с учетом показателей

эффективности деятельности управления социальной защиты населения и его руководителя.

16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников управлений социальной защиты населения устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров управлений социальной защиты населения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников управления социальной защиты населения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера управления социальной защиты населения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

17. Категории работников управления социальной защиты населения, относящиеся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу учреждения, определяются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан».

Перечень должностей работников управлений социальной защиты населения, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

18. При определении средней заработной платы работников основного персонала управления социальной защиты населения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

19. 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 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

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).

20. Оплата труда работников управления социальной защиты населения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, производится в повышенном размере.

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

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

21. Выплаты работникам за работу 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.

22. 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 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 руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров управлений социальной защиты населения);

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

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах управлений социальной защиты населения.

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

25. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах управлений социальной защиты населения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя управления социальной защиты населения.

26. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к должностному окладу дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника в размере до 20 процентов от должностного оклада на определенный период времени в течение календарного года. При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- участие в разработке программ по проведению мероприятий в связи с памятными событиями истории Отечества;
- участие в разработке и реализации программ в области социальной поддержки граждан, имеющих право на меры социальной поддержки;

количество получателей мер социальной поддержки на 1 работника управления социальной защиты населения.

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

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику управления социальной защиты населения в размере до 5 процентов должностного оклада в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

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

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

б) надбавка за качество выполняемой работы устанавливается работникам управления социальной защиты населения в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада) в случае:

обеспечения деятельности в полном соответствии с административными регламентами предоставления государственных услуг;

отсутствия нарушений при ведении банка данных получателей социальных выплат;

отсутствия обоснованных жалоб (замечаний) в части оказания государственных услуг;

в) надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим:

- 1-й класс – в размере 25 процентов;
- 2-й класс – в размере 10 процентов.

28. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к должностному окладу работникам управления социальной защиты населения за продолжительность работы в системе социальной защиты населения.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

- 5 процентов – при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 10 процентов – при стаже работы свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа управления социальной защиты населения. Руководитель управления социальной защиты населения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам управления социальной защиты населения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам управления социальной защиты населения, является трудовая книжка.

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

время работы в учреждениях социальной защиты населения, социального обслуживания населения, службы занятости;

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

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

30. Премирование работников управления социальной защиты населения по итогам работы осуществляется руководителем управления социальной защиты населения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным актом управления социальной защиты населения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

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

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

31. Работники управлений социальной защиты населения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

в) ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Почетной грамотой Министерства труда и социального развития Республики Дагестан – в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

VI. Другие вопросы оплаты труда

32. Работникам управлений социальной защиты населения может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

33. Выплата материальной помощи производится:

работникам – на основании приказа управления социальной защиты населения;

руководителям управлений социальной защиты населения – на основании приказа Министерства труда и социального развития Республики Дагестан.

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