



МОИ
документы
государственные
и муниципальные услуги

ПРИКАЗ

Дата 26.03.2021

№ 279/н

г. Махачкала

«Об утверждении Положения об оплате труда работников ГАУ РД «МФЦ в РД»»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников ГАУ РД «МФЦ в РД»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Приказ от 08.09.2017 года №1896;
2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда сотрудников ГАУ РД «МФЦ в РД» от 08.09.2017 года;
3. Утвердить Положение об оплате труда работников ГАУ РД «МФЦ в РД» в новой редакции, согласно Приложению к настоящему Приказу.
4. Отделу кадров ГАУ РД «МФЦ в РД» ознакомить работников ГАУ РД «МФЦ в РД» с настоящим приказом.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора ГАУ РД «МФЦ в РД» Абдуева С. И-К. и главного бухгалтера ГАУ РД «МФЦ в РД» Даудова А.М.

Директор

М.И. Арсланалиев

Государственное автономное
учреждение Республики
Дагестан
«Многофункциональный
центр предоставления
государственных и
муниципальных услуг в
Республике Дагестан»

Пр-т, Насрутдинова, д. 1,
г. Махачкала, 367000
Тел. 8 (8722) 51-11-15
Тел./факс 8 (8722) 55-77-99
Call-центр 666-999
Эл. почта
info@mfcrd.ru

ОКПО 25090984
ОГРН 1130572000668
ИНН 0572004299
КПП 057101001

Заместитель директора Абдуев С. И – К.

Главный бухгалтер Даудов А.М.

«26» 03 2021г.

«26» 03 2021г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
ГАУ РД «МФЦ в РД»
Аслаханова А.С. _____
от «16» _____ 2021 г.

Утверждено
приказом директора
ГАУ РД «МФЦ» в РД
от «16» 03 2021 г. № 279/н

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Дагестан «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Республике Дагестан»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано 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».

Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственного автономного учреждения Республики Дагестан «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Республике Дагестан (далее - Учреждение) функции и полномочия учредителя которого осуществляет Министерство экономики и территориального развития Республики Дагестан (далее - Учредитель), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
 - 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. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения и разрабатывает их должности.

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

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

5. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должен также руководствоваться Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ

«О минимальном размере оплаты труда».

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из республиканского бюджета Республики Дагестан, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. В случаях, когда месячная заработная плата работника Учреждения 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.

8. 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 раздельно.

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

10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства экономики и территориального развития Республики Дагестан.

11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и объем финансового обеспечения выполнения государственного задания Учреждения, 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 Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

13. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатное расписание Учреждения должно предусматривать следующие группы работников:

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

II. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

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

15. Условия оплаты труда руководителя Учреждения 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».

16. 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 должностных окладов руководителя Учреждения.

17. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения принимается Учредителем. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

18. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Учредителя.

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

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

По решению Учредителя 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.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Учредителя, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

21. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, 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, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей 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».

22. При определении средней заработной платы работников основного персонала Учреждения 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.

III. 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;

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, 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, 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. Работникам Учреждения, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, доплата устанавливается в размере, предусмотренными пунктами 27 и 28 настоящего Положения.

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

29. 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 Учреждения.

IV. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

30. 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 Учреждения, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения и работникам его филиалов осуществляется по решению руководителя 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.

31. 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 300 процентов на определенный период времени в течение календарного года.

В случаях превышения работниками учреждения замещающих отдельные категории должностей, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты по которым производится в абсолютных размерах, размера данной надбавки свыше 300 процентов от должностного оклада, выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты производится до 500 процентов от должностного оклада.

Порядок расчета надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для работников Учреждения и его филиалов утверждается приказом директора Учреждения исходя из специфики и выполняемой работы конкретным сотрудником.

При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- выполнение задач, поставленных учредителем;
- результативность деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- повышение квалификации кадров;
- повышение напряженности в работе в связи с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;
- выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- иные критерии применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителя Учреждения.

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

- а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику

Учреждения в размере до 20 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 в установленной сфере деятельности Учреждения;

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

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

33. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения за продолжительность работы в Учреждении.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

10 процентов оклада (должностного оклада) при стаже работы от 1 до 3 лет;

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

20 процентов оклада (должностного оклада) при стаже работы от 5 до 8 лет;

25 процентов оклада (должностного оклада) при стаже работы свыше 8 лет.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, 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. Руководитель Учреждения 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 Учреждения, является трудовая книжка.

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

- время работы в учреждениях связанных с предоставлением государственных, муниципальных и иных социальных услуг;
- время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей

профилю занимаемой должности в Учреждении;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва.

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

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

35. В стаж работы не засчитывается время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой Учреждения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в пункте 34 настоящего Положения.

36. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется руководителем Учреждения на основании положения о премировании, утверждаемого локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

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;

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

37. Работники Учреждения 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 экономики и территориального развития Республики Дагестан - в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

V. Другие вопросы оплаты труда

38. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем со дня рождения, 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.

39. Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании приказа руководителя Учреждения;

руководителю Учреждения - на основании приказа Учредителя.

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.