



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

П Р И К А З

« 15 » 05 2017 г.

г. Грозный

№ 02-29/110

Об оплате труда руководителей государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики

В целях реализации постановления Правительства Чеченской Республики от 04.04.2017 года № 59 «О новой системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

а) порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития Чеченской Республики (далее - ГКУ ОТ и СР), согласно приложению № 1;

б) порядок установления соответствующих выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам руководителей ГКУ ОТ и СР, согласно приложению № 2.

2. Планово-экономическому отделу довести настоящий приказ до заинтересованных лиц.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Э.Ю. Умарова.

4. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Министр

М.И. Ахмадов

Приложение №1 к приказу
Министерства труда, занятости
и социального развития Чеченской
Республики
от 15.05.17 № 02-29/110

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы основного персонала для
определения размера должностных окладов руководителей
государственных казенных учреждений – отделов труда и социального
развития Чеченской Республики**

1. Настоящий Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития Чеченской Республики разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, постановлением Правительства Чеченской Республики от 04.04.2017 года № 59 «О новой системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики» (далее- Постановление), иных нормативных правовых актов Чеченской Республики, содержащих нормы трудового права и определяет условия оплаты труда руководителей государственных казенных учреждений – отделов труда и социального развития Чеченской Республики (далее- руководители Учреждений).

2. Размеры и условия оплаты труда, включая размер должностного оклада руководителя Учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с руководителем, в дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем, оформляемому в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Заработная плата руководителя Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

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

Определение размера средней заработной платы руководителя Учреждения и работников учреждений осуществляется с учетом определения средней заработной платы работников учреждений для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3. При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются все суммы выплат работникам за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

При расчете средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, не учитываются следующие расходы:

- пособия и другие выплаты за счет средств государственных внебюджетных фондов;

- суммы пособий по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет средств организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе за первые три дня временной нетрудоспособности.

Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения, определяется учреждением путем деления всех сумм выплат работникам за отработанное и неотработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников, а также работники, за которыми при отсутствии на рабочем месте в соответствии с трудовым законодательством сохраняется средняя заработная плата.

Порядок
установления соответствующих выплат компенсационного и
стимулирующего характера к должностным окладам руководителей
государственных казенных учреждений – отделов труда и социального
развития Чеченской Республики

1. Выплаты компенсационного характера

1.1. Руководителю Учреждения производятся следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за особые условия труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

1.2. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, руководствуясь статьями 149 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашений и коллективных договоров.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления руководителю Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения созданной при Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики (далее- комиссия Минтруда ЧР).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также в целях поощрения за выполненную работу.

2.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся руководителю Учреждения ежемесячно в соответствии с установленными критериями, позволяющими оценить результативность работы руководителя Учреждения, с учетом мнения комиссии Минтруда ЧР.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с порядком оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, но не превышает 30% от должностного оклада.

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

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

2.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся руководителям Учреждений ежемесячно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы в соответствии с критериями, установленными министром труда, занятости и социального развития Чеченской Республики (далее - Министр) с учетом мнения комиссии Минтруда ЧР.

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

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

При премировании учитывается:

- своевременное и качественное выполнение заданий и мероприятий;
- оперативность и профессионализм руководителя Учреждения в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений Министра;
- степень важности выполняемых руководителем Учреждения заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;
- успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей в рассматриваемом периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- своевременность и полнота подготовки отчетности;

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

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

Максимальный размер премии не ограничен, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.4. Руководителю Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Чеченской Республики, почетными грамотами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства труда, занятости и социального развития Чеченской Республики;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- к юбилейным датам, ко дню рождения работников.

Конкретный размер выплат определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с решением комиссии Минтруда ЧР.

Максимальный размер выплаты не ограничен, в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных принимает Министр по решению комиссии Минтруда ЧР.

2.6. В целях оценки эффективности работы руководителя Учреждения при принятии решения об установлении ему выплат стимулирующего характера в Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской Республики создаются комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников.