



# ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.09.2016 № 641

г. Ростов-на-Дону

### **Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ростовской области «Казачи Дона», подведомственного департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области**

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» Правительство Ростовской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ростовской области «Казачи Дона», подведомственного департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права» согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 г.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ростовской области Корнеева М.В.

Губернатор  
Ростовской области



В.Ю. Голубев

Постановление вносит  
департамент по делам казачества  
и кадетских учебных заведений  
Ростовской области

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения  
Ростовской области «Казачи Дона», подведомственного  
департаменту по делам казачества и кадетских учебных  
заведений Ростовской области, по виду экономической деятельности  
«Деятельность в области права»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Ростовской области «Казачи Дона», подведомственного департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области, по виду экономической деятельности «Деятельность в области права» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного казенного учреждения Ростовской области «Казачи Дона» (далее – государственное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера – начальника отдела финансового планирования бухгалтерского учета и отчетности, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников государственного учреждения (без учета выплат стимулирующего характера), при совершенствовании системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых 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 по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается директором государственного учреждения по согласованию с директором департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников государственного учреждения утверждается локальным нормативным актом государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных)

обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом департамента по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области и доводятся государственному учреждению.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственного учреждения.

2.2.1 Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

## РАЗМЕРЫ

должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 1-й квалификационный уровень	комендант	5944
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 1-й квалификационный уровень	секретарь руководителя	6542

2.2.2. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**РАЗМЕРЫ**  
ставок заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: 1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд	уборщик служебных помещений	4885
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: 1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд	водитель автомобиля	5795

2.2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, № 248н, приведены в таблице № 3.

## РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Ведущий специалист	8 685
Главный специалист	9 183
Начальник сектора	9 644
Начальник отдела, определяющего политику по профилю деятельности учреждения	11 086

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

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директором государственного учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия

условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.



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

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В государственном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников государственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг в размере до 80 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению, в соответствии с критериями оценки результативности.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственного учреждения в размере до 90 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственного учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости

от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам государственного учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом директором государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения.

Премирование директора государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным департаментом по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.7.3. Премирование директора государственного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых департаментом по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры (эффективные контракты) работников.

5. Условия оплаты труда директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера – начальника отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности, включая размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера – начальника отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора государственного учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕР  
должностного оклада директора государственного учреждения

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1	Директор	23712

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера – начальника отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора государственного учреждения в соответствии с приказом директора.

5.4. С учетом условий труда директору государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру – начальнику отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.5. Директору государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру – начальнику отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Директору государственного учреждения устанавливается предельное соотношение дохода директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета директора, заместителей директора,

главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере до 4,0 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей директора и главного бухгалтера – начальника отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного директору, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директор государственного учреждения, главный бухгалтер – начальник отдела финансового планирования, бухгалтерского учета и отчетности.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает директор государственного учреждения на основании письменного заявления работника, директору государственного учреждения – департаментом по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области.

Начальник управления  
документационного обеспечения  
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко