



## ПРИКАЗ

21 февраля 2018 г.

№ 17-27-2/09

г. Якутск

### Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия)

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02.10.2017 № 320 «О мерах по реализации в 2017 – 2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года №1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 – 2017 годы», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия) (далее – Положение).

2. Руководителям подведомственных учреждений (Седалищева З. А., Карбушев М. Г., Диряхова Ю. Е., Харенко Н. А., Семенов А. А., Старостина М. И.):

2.1. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие Положения об оплате труда работников учреждений.

2.2. Контролировать целевое расходование средств на оплату труда в соответствии с Положением, не допускать перерасхода фонда оплаты труда.

2.3. Обеспечить контроль за начислением месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия), исходя из фактической численности работников.

2.4. Привести в соответствие с настоящим приказом штатные расписания и уведомить работников о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

5. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2018 года.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Е. А. Ноговицына.

Министр



А. А. САФРОНОВ

СОГЛАСОВАНО:

Саха (Якутская) республиканская организация  
Общероссийского профессионального союза  
работников государственных учреждений и  
Общественного обслуживания Российской  
Федерации



**Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия)**

**Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений (далее – учреждений), подведомственных Министерству инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - Федеральным законом от 08 мая 2010 №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
  - Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 №1616 «О концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы»;
  - Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 2 октября 2017 г. № 320 «О мерах по реализации в 2017 - 2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 г. N 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 - 2017 годы»;
  - приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
    - от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
    - от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
    - от 18 июля 2008 года №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
  - приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
    - от 6 октября 2008 года №537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням

по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с учетом внесенных изменений и дополнений).;

- от 30 сентября 2008 года № 522-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- от 14 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;

- иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

1.3. В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- порядок установления и размеры выплат премии, критерии их установления
- условия оплаты труда руководящего состава учреждения, включая размеры окладов, размеры и порядок выплат компенсационного характера и премии;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) в соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации не

может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия).

- 1.8. Оплата труда работников государственных казенных учреждений осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).
- 1.9. Оплата труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений формируется из средств субсидий, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг. На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства, полученные от деятельности, приносящей доход.

## 2. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения

- 2.1. Заработная плата служащих учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий.
- 2.2. Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, с установлением повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням:

2.2.1. для работников ГКУ РС (Я) «Центр поддержки предпринимательства Республики Саха (Якутия)», ГБУ РС (Я) «Бизнес-инкубатор Республики Саха (Якутия)», ГАУ РС (Я) Национальный туристско-информационный центр «Якутия», АУ ДПО РС (Я) «Бизнес-школа Республики Саха (Якутия)» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб.	Размер коэффициента
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	2 658,00	0,06
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	3 060,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
5 квалификационный уровень		0,24
<b>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>		
2 квалификационный уровень	3 857,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18

5 квалификационный уровень		0,24
<b>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	5 051,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень		Размер коэффициента

2.2.2. для работников ГБУ РС (Я) «Агентство инвестиционного развития Республики Саха (Якутия)», ГАУ РС (Я) «Технопарк «Якутия» (в соответствии с пп.9 п.2 Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 2 октября 2017 г. № 320) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб.	Размер коэффициента
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	2 556,00	0,06
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	2 942,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
5 квалификационный уровень		0,24
<b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>		
2 квалификационный уровень	3 709,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
5 квалификационный уровень		0,24
<b>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	4 857,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень		Размер коэффициента

2.3 Должности «специалист по связям с инвесторами», «менеджер проектов», «проектный менеджер», «маркетолог», «менеджер-консультант по туризму», «менеджер-бухгалтер» относятся к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационного уровня.

2.4 К окладу по соответствующим ПКГ, кроме повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.5 Повышающие коэффициенты (за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационным уровням) устанавливаются на определенный период времени приказом руководителей учреждений с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

2.6 Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням устанавливаются всем работникам учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Повышающий коэффициент по учреждениям (структурным подразделениям) устанавливается специалистам и служащим в связи со спецификой выполняемых работ, сложностью и напряженностью, за высокие достижения в труде и специальным режимом работы, с учетом особой ответственности в размере, не превышающем 2,0, за исключением работников учреждения, осуществляющего поиск, подготовку и сопровождение инвестиционных проектов, в размере не превышающем 3,0.

Конкретные размеры повышающего коэффициента устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату работников учреждений в зависимости от сложности и важности выполняемой работы локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.7 Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается всем служащим за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых и ведомственных знаков отличия

<b>Основание</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Ученая степень кандидата наук	до 0,10
Ученая степень доктора наук	до 0,20
Отраслевой знак отличия	до 0,10
Почетное звание	до 0,20

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований. Решение о применении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

2.8. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности по направлению занимаемой должности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

от 2 до 5 лет	до 0,15
свыше 5 до 7 лет	до 0,20
свыше 7 до 10 лет	до 0,25
свыше 10 лет	до 0,30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом занимаемой должности, уровня профессиональной подготовленности работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладам (кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.11. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и вводятся в следующем порядке:

-решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням) принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

-размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

-применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.12. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.13. Порядок и условия установления премий предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей работников печатных средств массовой информации**

3.1 Оклады и повышающие коэффициенты по квалификационным уровням для работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» с установлением повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням в следующих размерах:

<b>Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада), руб.</b>	<b>Размер коэффициента</b>
<b>Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	3 323,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
<b>Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	3 456,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
<b>Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня</b>		
2 квалификационный уровень	3 987,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
5 квалификационный уровень		0,24
<b>Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	5 182,00	0,06
3 квалификационный уровень		0,12

3.2 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, премирование работников устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» на основе отнесения занимаемых им должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н с установлением повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням

4.1.1. для работников ГКУ РС (Я) «Центр поддержки предпринимательства Республики Саха (Якутия)», ГБУ РС (Я) «Бизнес-инкубатор Республики Саха (Якутия)», ГАУ РС (Я) Национальный туристско-информационный центр «Якутия», АУ ДПО РС (Я) «Бизнес-школа Республики Саха (Якутия)» в следующих размерах:

<b>Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада), руб.</b>	<b>Размер коэффициента</b>
<b>Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	2 394,00	0,05
<b>Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	2 658,00	0,12
3 квалификационный уровень		0,25
4 квалификационный уровень		0,40

4.1.2. для работников ГБУ РС (Я) «Агентство инвестиционного развития Республики Саха (Якутия)», ГАУ РС (Я) «Технопарк «Якутия» (в соответствии с пп.9 п.2 Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 2 октября 2017 г. № 320) в следующих размерах:

<b>Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада), руб.</b>	<b>Размер коэффициента</b>
<b>Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня</b>		
2 квалификационный уровень	2 302,00	0,05

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	2 556,00	0,12
3 квалификационный уровень		0,25
4 квалификационный уровень		0,40

- 4.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению); добавить описание
  - персональный повышающий коэффициент;
  - повышающий коэффициент за классность водителям автотранспортных средств;
  - повышающий коэффициент за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
  - повышающий коэффициент за выслугу лет рабочим учреждений, указанным в п.2.8.
- 4.3 Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем рабочим в размере, не превышающем 2,0.
- 4.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0.
- 4.5 Повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей 1 и 2 квалификационных уровней устанавливается в следующих размерах:
- 1 класс – 0,25;
  - 2 класс – 0,10.
- В случае если водителю автомобиля установлен 3, 4 квалификационный уровень по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, то в данном случае повышающий коэффициент за классность не устанавливается.
- 4.6 Повышающий коэффициент за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующем размере:

Основание	Размер повышающего коэффициента
Отраслевой знак отличия	не менее 0,10
Почетное звание	не менее 0,20

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований имеющему максимальное значение.

- 4.7 Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии и устанавливаются в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	до 0,05
свыше 5 до 10 лет	до 0,10
свыше 10 лет	до 0,15

- 4.8 Применение повышающих коэффициентов к окладу носит стимулирующий характер. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (за исключением повышающего коэффициента по квалификационному уровню) принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение указанных в пункте 4.3. повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

- 4.9 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

- 4.10 Работникам, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

- 5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.
- 5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 3-х размеров средней заработной платы. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, премиальные выплаты, материальная помощь, районный коэффициент и надбавка за

стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения. Повышающие коэффициенты к окладам, установленные для работников учреждений, не применяются к окладу руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся следующие работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- профконсультант;
- менеджер;
- ведущий аналитик;
- специалист по маркетингу;
- специалист по связям с инвесторами;
- ведущий эксперт;
- ведущий менеджер;
- менеджер проектов;
- главный проектный менеджер
- ведущий проектный менеджер;
- главный маркетолог;
- ведущий маркетолог;
- менеджер-консультант по туризму;
- менеджер-бухгалтер

Данным Положением вводится понятие фонда премирования труда руководящего состава (далее - фонд премирования). Фонд премирования формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда, в размере не более 3%.

Средства данного фонда премирования направляются на премирование руководящего состава. Распределение фонда премирования производится ежеквартально, приказом Министерства инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия). Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

5.4. При заключении трудового договора с руководителем учреждения предусматриваются:

- права и обязанности руководителя;
- показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- условия оплаты труда руководителя;
- срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами учреждения;
- условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии у учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей

предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

- 5.7. С учетом условий труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
- 5.8. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
  - премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
  - премия за выполнение особо важных и срочных работ.
- 5.9. Премирование руководителя, заместителя руководителя производится по итогам работы с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.
- 5.10. Размеры премирования руководителя, заместителя руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в трудовом договоре.
- 5.11. При наличии перерасхода Фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевого использования средств руководитель учреждения не представляется к премированию.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

- 6.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
  - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - доплата за работу в ночное время;
  - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - доплата за сверхурочную работу;
  - ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день.
- 6.2. Ежемесячная надбавка за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - устанавливается руководителям и специалистам Учреждения в размере до 20 процентов должностного оклада, в соответствии с Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты работникам за условия труда в

Учреждении и Положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке установления дифференцированных доплат за условия труда работникам Учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки определяется руководителем учреждения на основании аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с установленным порядком.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

- 6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.  
Рекомендуемый размер доплаты - до 30 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.  
Рекомендуемый размер доплаты - до 30 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.5. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.  
Рекомендуемый размер доплаты - до 100 процентов оклада (должностного оклада).
- 6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 06-00 часов.  
Размер доплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.  
Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
- 6.7. Повышенная оплата 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:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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 день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- 6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.9. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 35 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

## **7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

- 7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:
  - премирование за качество и результативность по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
  - премирование за выполнение особо важных и срочных заданий.
- 7.2. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании, разработанным учреждением в пределах бюджетных ассигнований, субсидий на иные цели, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной финансовый год бюджетным ассигнованиям, субсидиям на иные цели, предусмотренным на оплату труда и составляет не менее 30 % от общего фонда оплаты труда. Средства от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности, предусмотренные на оплату труда работников, направляются на стимулирующие выплаты.

- 7.3. Дополнительные средства на увеличение премиального фонда в виде субсидий на иные цели в соответствии с абзацем 2 главы 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации направляются с учетом показателей эффективности их деятельности при соблюдении следующих условий:
- сокращение неэффективных расходов, в.т. путем оптимизации штатной численности, соблюдения норм отраслевых положений, внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного контракта»;
  - улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом;
  - увеличения объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.
- 7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
- 7.5. Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения работникам конкретизируются локальным нормативным актом учреждения.
- 7.6. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

- 8.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:
- районные коэффициенты;
  - процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
- Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).
- 8.2. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителей и их заместителей). Если учреждение располагается в сельских населенных пунктах арктических

улусов (районов), то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- за работу в сельской местности – не менее 0,15;
- за работу в арктическом улусе (районе) – не менее 0,05.

8.3. Работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за счет бюджетных источников, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти работника или близких членов его семьи (матери, отца, детей, родных, жены или мужа); в случае материального ущерба, нанесенного работнику стихийным бедствием, пожаром и другими форс-мажорными обстоятельствами;
- в связи со вступлением в законный брак; в связи с рождением ребенка;
- по семейным обстоятельствам, в исключительных случаях.

Размеры оказываемой единовременной материальной помощи устанавливаются в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

8.4. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к юбилеям работников: 50-летию и далее через каждые 5 лет;
- работникам, увольняющимся на заслуженный отдых по решению администрации;
- по представлениям начальников отделов к праздничным датам.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.