



П Р И К А З

« 28 » декабря 20 18 г.

№ 374

г. Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03 ноября 2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 9 ноября 2017 №1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами рекомендаций по разработке государственными органами положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей и работников государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений с работниками в связи с внесением соответствующих изменений в условия оплаты труда в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Признать утратившим силу с 01 января 2019 года приказ Министерства архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия) от 22 ноября 2017 №324 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)».

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

5. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

П.А. Аргунов

Приложение к приказу
Министерства строительства
Республики Саха (Якутия)
от «28» декабря 2018 г. № 374

Положение
об оплате труда руководителей и работников государственных автономных
учреждений, подведомственных Министерству строительства
Республики Саха (Якутия).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03 ноября 2006 года №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» и от 9 ноября 2017 года №1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и определяются в плане финансово-хозяйственной деятельности, утвержденном руководителем учреждения на основании решения наблюдательного совета учреждения.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда руководителей и работников государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия);
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера;

– наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

– порядок и условия премирования;

– другие условия оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими профессий и должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным 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» и от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Должностной оклад (в руб.)
1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	

1 квалификационный уровень	4 865
2 квалификационный уровень	4 944
3 квалификационный уровень	5 343
4 квалификационный уровень	5 582
5 квалификационный уровень	5 981
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6 061
2 квалификационный уровень	6 300
3 квалификационный уровень	6 779
4 квалификационный уровень	7 177
5 квалификационный уровень	7 975
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533
2. Общепрофессиональные профессии рабочих	
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

Оклады заместителей начальников структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих начальников структурных подразделений.

2.2. Наименование должностей служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей и профессий, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке, уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. По должностям служащих и рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности работы.

2.5. В целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по его итогам в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- надбавка за наличие учёной степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональная надбавка (доплата).

2.6. Общий объем выплат работникам стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Показатели и критерии эффективности труда устанавливаются с учетом следующих принципов:

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он должен получить;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном значении.

2.9. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

2.10. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.11. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются в целях мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

2.12. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы (количества лет), указанных в подпунктах 1- 5.

В период продолжительности непрерывной работы засчитывается работа в сфере строительства, а также периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Размер надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 лет до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 25%.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, включается время работы:

- 1) в учреждении;
- 2) в организациях, работа которых связана с осуществлением деятельности в области проектирования и строительства;
- 3) время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в строительных или проектных организациях до поступления на учебу;
- 4) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, отпуска и дополнительного отпуска без

сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

5) иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет по вновь принимаемым работникам в учреждение определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

При определении стажа, комиссия вправе принять решение о включении в стаж для получения надбавки иные периоды, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Назначение надбавки за выслугу лет для вновь принимаемых работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представления решения комиссии по установлению трудового стажа.

Датой наступления права на получение надбавки за выслуги лет является календарная дата (число, месяц, год).

2.13. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размере до 100% к окладу.

2.14. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего структурного подразделения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 200% к окладу.

2.15. Надбавка за наличие классности водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

2 класса – до 10%;

1 класса – до 25%.

Назначение надбавки за наличие классности водителям автомобилей устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 №58/3-102 (в ред. от 15.03.1991).

2.16. Назначение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия по профилю работы, устанавливается по решению руководителя учреждения в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5%;
- ученая степень доктора наук – до 10%.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, имеющих почетное звание, награжденных отраслевыми знаками отличия непосредственно по профилю выполняемой работы и устанавливается по решению руководителя Учреждения в размере до 10%.

При наличии двух оснований, повышение оплаты труда производится только по одному (максимальному) основанию.

Датой наступления права на получение надбавки наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия является календарная дата (число, месяц, год).

2.17. Персональная надбавка (доплата) устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Размер надбавки (доплаты) устанавливается в абсолютном значении приказом руководителя учреждения в отношении каждого сотрудника.

2.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

2.20. В целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, устанавливаются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Установление условий оплаты труда руководителя зависит от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.2. Размер месячного должностного оклада руководителей Учреждения устанавливается до 3 кратного размера средней заработной платы основного персонала Учреждения.

3.3. К основному персоналу учреждения для определения размера должностного оклада руководителя относятся работники, непосредственно выполняющие функции и задействованные в представлении услуг, определенных уставом Учреждения.

3.4. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, материальная помощь, премиальные выплаты работникам, относимых к основному персоналу.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

3.7. Конкретные размеры предельного уровня соотношения устанавливаются в трудовых договорах руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

3.9. В целях поощрения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях, работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе;
- за исполнение трудовых обязанностей в форме ненормированного рабочего времени.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в случае увеличения установленного ему объема работ 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.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при отработке полного рабочего дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки в % от оклада
«совершенно секретно»	35
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и постоянной работы с указанными сведениями.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера руководителям и сотрудникам производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия премирования руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Данным Положением вводится понятие «фонд премирования труда руководящего состава» (далее - фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководящего состава Учреждения за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на другие цели.

Общий объем фонда премирования формируется в пределах до 3% от фонда оплаты труда, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения в соответствии с Положением о премировании руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, утвержденным приказом Минстроя РС(Я).

5.2. Премирование руководителю производится ежемесячно, ежеквартально, по итогам года распоряжением Министерства строительства Республики Саха (Якутия) в зависимости от личного вклада в повышении качества работы или объема выполняемых работ с учетом показателей (критериев) оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера производится ежемесячно, ежеквартально, по итогам года приказом руководителя Учреждения.

5.3. Размеры премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), утвержденным приказом Министерства строительства Республики Саха (Якутия).

6. Порядок и условия премирования работников Учреждения

6.1. Общий объем фонда премирования формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда. Размер его составляет не менее 25% от утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. Премирование работников Учреждения осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда:

– начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя по представлению соответствующих заместителей руководителя в зависимости от показателей эффективности деятельности каждого работника и учреждения в целом;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения по согласованию с заместителем руководителя.

6.3. Порядок и условия премирования работников по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, позволяющим оценить сложность, количество, качество и результат труда каждого работника.

6.4. Премия работникам учреждения, отработавшим неполный период времени, начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Не подлежат премированию работники учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

6.5. Премирование за качество и результативность работы учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) работникам учреждения производится с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями премирования являются результаты работы государственного учреждения и его структурных подразделений:

– выполнение утвержденного государственного задания, доведенного до учреждения Министерством строительства Республики Саха (Якутия);

– обеспечение выполнений поручений Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия);

– своевременное выполнение заданий и поручений Министерства строительства Республики Саха (Якутия);

– успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

Денежные средства, предусмотренные фондом оплаты труда на премирование по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям выполнялись.

6.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, качество и результаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

Премирование работников осуществляется приказом руководителя Учреждения.

Премия по итогам работы за определенный период времени и премия за выполнение особо важных и срочных заданий, носящая разовый характер, может выплачиваться на усмотрение руководителя учреждения, как одновременно с заработной платой, так и отдельно от нее.

6.7. В случаях высвобождения фонда оплаты труда, учреждение вправе направить их на выплаты стимулирующего характера.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которые включают в себя:

- районные коэффициенты к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- процентные надбавки к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года №234-З №475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)».

7.2. За счет фонда оплаты труда выплачивается единовременная выплата к ежегодному отпуску в соответствии с утвержденным Положением.

7.3. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь за счет прибыли учреждения в соответствии с Коллективным договором Учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и приказа руководителя учреждения.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017 – 2019 годы» от 27 декабря 2017 года.

7.5. По решению руководителя работникам за счет прибыли от приносящей доход деятельности могут быть произведены иные выплаты в соответствии с Коллективным договором учреждения.