



Министерство финансов Республики Саха (Якутия)

П Р И К А З

« 19 » января 2019 года

№ 01-01 / 0000 - 11

г. Якутск

**Об утверждении Положения
об условиях оплаты труда работников государственного учреждения,
подведомственного Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду
экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей,
депозитарная деятельность»**

На основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений» и приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общегосударственных должностей служащих и профессий рабочих»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей, депозитарная деятельность», согласно Приложению к настоящему Приказу.

2. Государственному казенному учреждению Республики Саха (Якутия) «Государственное хранилище ценностей Республики Саха (Якутия)» (Кычанов И.И.):

- принять локальные нормативные акты по введению системы оплаты труда с соблюдением положений статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с представительным органом работников учреждения;

- осуществить введение системы оплаты в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденного пунктом 1 настоящего приказа;

- провести в установленном порядке мероприятия по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением в учреждении новой системы оплаты труда.

3. Отделу доходов отраслей недропользования (Софронова Т.С.):

3.1. направить настоящий приказ на государственную регистрацию в установленном порядке.

3.2. опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации

Республики Саха (Якутия).

3.3. в 7-дневный срок после дня первого официального опубликования направить в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Саха (Якутия) копию настоящего приказа, а также сведения об источниках его официального опубликования для включения в федеральный регистр и проведения правовой экспертизы в электронном виде.

4. Департаменту реформирования, мониторинга и информатизации бюджетного процесса (Павлова Л.А.) разместить настоящий приказ на официальном сайте Министерства финансов Республики Саха (Якутия) после государственной регистрации.

5. Признать утратившими силу приказы Министерства финансов Республики Саха (Якутия):

— от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности»;

— от 29 марта 2011 года № 01-04/0193-Н «О внесении изменений в положение об условиях оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности», утвержденном приказом Министерства финансов Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н;

— от 2 апреля 2012 года № 01-04/0223-Н «О внесении изменений в приказ Министерства финансов Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности»;

— от 7 ноября 2012 года № 01-04/1091-Н «О внесении изменений в приказ Министерства финансов Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности»;

— от 25 сентября 2013 года № 01-04/1007-Н «О внесении изменений в приложения к приказу Министерства финансов Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности»;

— от 6 октября 2014 года № 01-04/0870-Н «О внесении изменений в приложения к приказу Министерства финансов Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности»;

— от 23 мая 2018 года № 01-04/0735-Н «О внесении изменений в приказ Министерства финансов Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2009 года № 01-04/693-Н «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Управление имуществом, находящимся в государственной собственности».

6. Организационно-контрольному отделу (Никифорова П.И.) внести изменения в базу данных приказов по основной деятельности Министерства финансов Республики Саха (Якутия).

7. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

8. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Багчианова П.И.

МИНИСТР



В.А. ЖОНДОРОВ

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства финансов
Республики Саха (Якутия)

от «29» 11 2019 г. № 11-04/0000-11

Положение

об условиях оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей, депозитарная деятельность»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей» (далее - Положение) разработано на основе Порядка формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденным постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 г. № 290, приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп соответствующего вида экономической деятельности, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 № 1424-од «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений» и иных актов.

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей» за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), используемые в учреждении;
- размеры окладов по ПКГ;
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждения (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер), включая порядок определения размеров окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и условия премирования.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников

учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), должна быть установлена не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и северная надбавка), но не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий), установленная в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. При изменении условий оплаты труда в настоящее Положение могут быть внесены изменения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих экспонирование ценностей на постоянно действующей выставке «Сокровищница Республики Саха (Якутия)»

2.1. Оклады работников учреждений, осуществляющих экспонирование ценностей на постоянно действующей выставке «Сокровищница Республики Саха (Якутия)», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", в следующих размерах:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ "Должности работников среднего звена:		
2 квалификационный уровень	Организатор экскурсий	5 055
ПКГ "Должности работников ведущего звена:		
1 квалификационный уровень	Хранитель фондов	6 685
2 квалификационный уровень	Экскурсовод	7 086
ПКГ "Должности работников руководящего состава:		
2 квалификационный уровень	Заведующий отделом	8 947

2.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 15% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.3. Настоящим Положением работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавки за интенсивность труда;
- персональная доплата.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу работника и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии, созданной в учреждении по установлению стажа работы. Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 10 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15 %;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 30 %.

2.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с учетом занимаемой должности, уровня профессиональной подготовленности работника, самостоятельности и ответственности и других факторов в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в соответствии с Порядком, утверждаемым локальным нормативным правовым актом учреждения.

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

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" и "Порядок и условия премирования работников", а также разделом "Другие вопросы оплаты труда".

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

3.1. Оклады работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 № 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих", в следующих размерах:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (ставки), руб.
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
Общеотраслевые 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
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня:	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

3.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 15% ниже окладов соответствующих руководителей.

3.3. Настоящим Положением работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;

- персональная доплата.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу работника и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии, созданной в учреждении по установлению стажа работы. Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 10 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15 %;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 30 %.

3.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с учетом занимаемой должности, уровня профессиональной подготовленности работника, самостоятельности и ответственности и других факторов в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в соответствии с Порядком, утверждаемым локальным нормативным правовым актом учреждения.

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

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" и "Порядок и условия премирования работников", а также разделом "Другие вопросы оплаты труда".

4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

4.1. Оклады работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" и приказом Министерства труда и социального развития Республики

Саха (Якутия) от 31.10.2017 № 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих и профессий рабочих", в следующих размерах:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (ставка), руб.
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня:	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня:	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

4.2. Настоящим Положением работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- персональная доплата.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу работника и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии, созданной в учреждении по установленному стажу работы. Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 10 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15 %;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 30 %.

4.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с учетом занимаемой должности, уровня профессиональной подготовленности работника, самостоятельности и ответственности и других факторов в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в соответствии с Порядком, утверждаемым локальным нормативным правовым актом учреждения.

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

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" и "Порядок и условия премирования работников", а также разделом "Другие вопросы оплаты труда".

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с ним и составляет 37 289 руб.

5.3. Повышение должностного оклада руководителя осуществляется одновременно с повышением заработной платы работников возглавляемого им учреждения согласно решений Правительства Республики Саха (Якутия).

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем учреждения в трудовых договорах.

5.5. С учетом условий труда руководителя учреждения, его заместителей и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера», и выплаты, предусмотренные разделом «Другие вопросы оплаты труда».

5.6. Премиирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется по итогам работы ежеквартально с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

Общий объем премиального фонда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда учреждения и составляет не более 3%.

Выплата премии руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения осуществляется согласно приказу Министерства финансов Республики Саха (Якутия).

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4. Конкретный размер соотношения устанавливается в

трудовых договорах.

5.8. Премии руководителя учреждения производится при соблюдении норм Положения, при несоблюдении которых премирование руководителя не осуществляется.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в сверхурочное время;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей.

6.2. Доплата за работу на тяжелых (особо) тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается для работников учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе. Размер надбавки определяется на основании постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по государственной тайне".

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Рекомендуемый размер доплаты - до 30%.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Рекомендуемый размер доплаты - до 25%.

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 на основании статьи 151 Трудового кодекса

Российской Федерации. Рекомендуемый размер доплаты - до 30%.

6.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника 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.

6.6. Доплата за работу в сверхурочное время производится на основании статей 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер оплаты составляет не менее полуторной часовой тарифной ставки за первые два часа сверхурочной работы и не менее двойной часовой тарифной ставки за все последующие часы сверхурочной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Минимальный размер выплат - не менее 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада) за час работы - определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (статьи 96, 154 ТК РФ).

6.8. Доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей устанавливается в размере до 50% от должностного оклада водителя автомобиля в пределах фонда оплаты труда.

6.9. 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. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Порядок и условия премирования работников

7.1. В целях поощрения за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды премирования:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия по результатам работы.

7.2. Премирование осуществляется на основании приказов руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.3. Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам в пределах премиальных средств, предусмотренных в составе планового фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени в данном месяце и личного вклада работника в общие результаты работы.

7.4. Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев и год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

условное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев и год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату принятия решения о выплате премии.

7.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату принятия решения о выплате премии.

7.6. Единовременная премия по результатам работы выплачивается работникам одновременно по итогам работы с целью поощрения работников за качественный и эффективный результат труда.

Премия выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату принятия решения о выплате премии.

7.7. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

7.8. Общий объем премиального фонда работников в процентном отношении к фонду оплаты труда, формируемого из средств бюджетных ассигнований, составляет не менее 20 %.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. К заработной плате работников учреждения устанавливаются и выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах и порядке в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-З N 475-III "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия) и ст. ст. 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

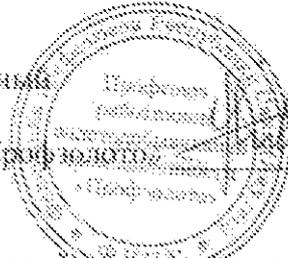
8.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором между администрацией и коллективом учреждения.

8.3. При внесении изменений в размеры окладов, повышающих коэффициентов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), вносятся изменения и дополнения в настоящее Положение.

Согласовано:

Территориальная организация «Профессиональный союз работников золотодобывающей промышленности Республики Саха (Якутия) «Профзолото»



Чекисин А.В.

« 22 » *Июля* 2019 г.

Одобрено протоколом заседания Межведомственной комиссии по определению условий оплаты труда работников бюджетных учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)

№ 2 от « 25 » *Июля* 2019 г.