



## П Р И К А З

от 05 марта 2019 г.

г. Якутск

№ 46-аА

### Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики Саха (Якутия)

Во исполнение Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», 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)» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики, согласно приложению № 1 настоящего приказа.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности заказчиков Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 2 настоящего приказа.

3. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по привлечению инвестиций и поддержке экспорта Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 3 настоящего приказа.

4. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги, согласно приложению № 4 настоящего приказа.

5. Департаменту стратегического управления (Слепцова М.Е.), Департаменту управления государственными программами, налоговой политики и административного регулирования (Антонова Л.Л.),

Департаменту по работе с федеральными программами и госкапвложениям (Елисеев И.Е.), Отделу организационно-финансового обеспечения (Ксенофонтов И.П.) контролировать расходование средств на оплату труда курируемых государственных учреждений в соответствии с нормами утвержденного Положения, не допускать перерасхода средств на оплату труда.

6. Руководителям подведомственных учреждений:

6.1. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения.

6.2. Обеспечить целевое использование средств.

7. Пункты 1-3 настоящего приказа вступают в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01 января 2019 года.

8. Пункт 4 настоящего приказа вступает в силу с 01 апреля 2019 года.

9. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

10. Считать утратившим силу приказ Министерства экономики Республики Саха (Якутия) от 15 декабря 2018 года № 182-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики Саха (Якутия)»:

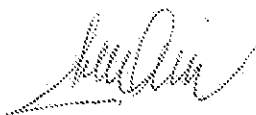
10.1. пункты 1, 3 - с 01 января 2019 года;

10.2. пункты 2, 4-8 - с 01 апреля 2019 года.

11. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

12. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



М.А. Данилова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-**  
**аналитическую поддержку реализации государственной экономической**  
**политики**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики, подведомственное Министерству экономики Республики Саха (Якутия), (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативно правовыми актами:

- Федеральным законом от 08.05.2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";

- Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы»;

- постановлением 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)»;

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

•от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

•от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- 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»;

• от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, формируемых из средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;
- размеры окладов работников, занимающих должности служащих, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения размера окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

1.7. 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.

1.8. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда

(трудовые обязанности), в размере не ниже 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.

1.9. Должность Руководителя государственного учреждения относится к категории Руководитель учреждения – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих учреждения**

2.1. Заработная плата специалистов и служащих учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства труда и социального развития РС(Я) 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:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, рублей
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

В целях определения должностного оклада заместителя руководителя отдела должность приравнивается к 5 квалификационному уровню общеотраслевых должностей служащих третьего уровня.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и другие факторы.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за знание иностранных языков;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, к заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или абсолютном размере.

Выплаты за интенсивность труда, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденными локальными нормативными актами.

2.3.1. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности по направлению занимаемой должности.

#### **Размеры выплаты за выслугу лет**

<b>Стаж</b>	<b>Размер, %</b>
от 1 до 2 лет	до 10
от 2 до 5 лет	до 15
от 5 до 7 лет	до 20
от 7 до 10 лет	до 25
свыше 10 лет	до 30

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в

Учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

Могут быть установлены следующие виды премий:

- за сложность и результативность по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Премияльный фонд формируется в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда и составляет не менее 20%.

2.3.3. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 10% от должностного оклада;
- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере до 5% от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.3.4. Выплаты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) устанавливается в размере до 10% от должностного оклада.

2.3.5. Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере до 5%.

Надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, владение иностранными языками суммируются по каждому основанию, максимальный размер надбавки – до 10%.

2.3.6. Выплата за интенсивность труда устанавливается в процентах, размер ее не может превышать двукратного размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, размер ее не может превышать двукратного размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь.

Выплаты стимулирующего характера, установленные для специалистов, служащих и рабочих, не применяются к окладу руководителя учреждения, его заместителей.



Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения и коэффициента:

$$\text{ДОр} = \text{ЗП (О)ср} \times \text{К}, \text{ где}$$

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)ср – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К – коэффициент кратности.

3.3. К основному персоналу относятся:

- ведущий эксперт
- эксперт I категории
- эксперт.

Средний размер заработной платы работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы заработной платы работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления заработной платы руководителя учреждения.

Значение коэффициента кратности устанавливается в размере до 3,0.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Премияльный фонд руководителей формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год Фонду оплаты труда учреждения в размере не более 3%.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителей учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

К руководителям относятся:

- руководитель;
- первый заместитель руководителя;
- заместитель руководителя.

Порядок премирования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.6. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителям в соответствии с приказом Министерства экономики Республики Саха (Якутия) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.7. Премирование руководителей производится по итогам работы (за месяц, квартал, год) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения по приказу Министерства экономики Республики Саха (Якутия).

Руководитель учреждения не представляется к премированию при наличии перерасхода Фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевого использования средств.

3.8. В случае невыполнения норм настоящего Положения, премирование руководителя не осуществляется.

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

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат 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 учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006г. №573.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. 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)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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 начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

5.2. За счет средств Фонда оплаты труда работникам учреждения, состоящим на штатных должностях, одновременно в течение календарного года может быть оказана единовременная материальная помощь в соответствии с Коллективным договором учреждения.

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

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности заказчиков Республики Саха (Якутия)**

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности заказчиков Республики Саха (Якутия) (далее по тексту - «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 №290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», 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 иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Оплата труда работников является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности.

1.2. Положение определяет состав, размеры и порядок установления оплаты труда работников, а также дополнительных выплат, входящих в систему оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия оплаты труда и премирования руководителя, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников учреждения являются:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.6. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет руководитель.

1.7. Решение о введении надбавок к окладу и размеры стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

1.8. На основании пункта 11 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол №12, по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда. Должности определяются в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок», утвержденным приказом Минтруда России от 10.09.2015 №625н.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже 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.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Размеры окладов должностей служащих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по закупкам	7 550
Старший специалист по закупкам	8 140
Заместитель начальника отдела	9 050
Начальник отдела	10 050

2.2. К окладу в течение соответствующего календарного года (и/или определенного периода времени) и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственных (отраслевых) знаков отличия.

2.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Порядок определения надбавки за интенсивность труда утверждается внутренним локальным актом учреждения.

Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер

надбавки за интенсивность труда устанавливается в размере до 150% на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Надбавка за специфику работы устанавливается решением руководителя в размере до 200%. Порядок определения надбавки за специфику работы утверждается внутренним локальным актом учреждения.

2.5. С целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе опыта, профессиональной квалификации и компетентности устанавливается всем работникам надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 5%;
- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - до 10%;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - до 30%;
- при стаже работы свыше 15 лет - до 40%.

2.6. Надбавка за наличие ученой степени по профилю работы устанавливается 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, приказом руководителя учреждения.

2.7. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается в размере до 10%.

Надбавки к окладу за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение, и устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в сверхурочное время.

3.2. Совмещение профессий (должностей) производится с соблюдением требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации согласно штатному расписанию учреждения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора учреждения.

3.3. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора учреждения.

3.4. 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 работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного 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 предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Доплата за работу в сверхурочное время производится на основании статей 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными признаются работы, которые производились сверх нормы рабочих часов за учетный период, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.



По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня компенсация работникам учреждения предоставляется в виде дополнительного отпуска. Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

#### **4. Порядок и условия премирования работников**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за качество и результативность (за месяц, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

4.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда.

4.3. Премирование работников осуществляется приказом руководителя в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

4.4. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением очередного отпуска, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.5. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады) или ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

#### **5. Условия оплаты труда и премирования руководителя, его заместителей**

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала. 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, премиальные выплаты, материальная помощь.

Значение коэффициента кратности устанавливается до 3,0.

К основному персоналу учреждения относятся старший специалист по закупкам, специалист по закупкам.

5.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.4. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя на основании локального нормативного акта учреждения.

5.5. Руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Порядком.

5.6. По решению Министерства экономики Республики Саха (Якутия) руководителю учреждения на основании трудового договора устанавливаются выплаты стимулирующего характера за отчетный период (месяц, год).

5.7. Общий объем премиального фонда руководителя, заместителей руководителя формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не более 3% от общего фонда оплаты труда.

5.8. По решению руководителя учреждения для заместителей руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персоналов в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не более 40 процентов.

5.10. Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляет до 60 процентов и переменной ее части в виде выплат стимулирующего и компенсационного характера не менее 40 процентов в структуре заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера.

6.2. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с коллективным договором учреждения. Материальная помощь работникам производится на основании личного заявления и в соответствии с решением руководителя.

Материальная помощь работникам может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

6.3. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности текущего финансового года.

6.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

---

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по привлечению инвестиций и поддержке экспорта Республики Саха (Якутия)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по привлечению инвестиций и поддержке экспорта Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы»;
- постановлением Правительства РС(Я) от 28.08.2017 № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 9 ноября 2017 г. № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников Учреждения, формируемых из средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждением в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и настоящим Положением.

1.5. 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.

1.6. Обеспечение начисления месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) осуществляется в размере не ниже 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.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата служащих Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются 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» на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785
Общетраслевые 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
Общетраслевые 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
Общетраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

2.3. Настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- надбавка за специфику работу;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональная доплата.

2.3.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам за выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов в размере до 200 % от оклада.

2.3.2. Надбавка за специфику работы устанавливается работникам в зависимости от должности в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки
Начальник отдела Руководитель центра	до 60 %
Главный менеджер Главный проектный менеджер Главный юрисконсульт	до 20 %
Ведущий менеджер Ведущий проектный менеджер Ведущий юрисконсульт	до 18 %

2.3.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается всем работникам за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых знаков отличия в следующих размерах:

Основание	Размер надбавки
Ученая степень кандидата наук	до 5%
Ученая степень доктора наук	до 10%
Почетное звание, ведомственный (отраслевой) знак отличия	до 10%

Надбавки за наличие почетного звания, ведомственных (отраслевых) знаков отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

Применение надбавок за ученую степень, почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия не образует новый оклад и не учитывается при начислениях иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3.4. Надбавка выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности по направлению занимаемой должности, в следующих размерах:

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

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

2.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются всем работникам в целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премияльный фонд формируется в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований и составляет не менее 20 процентов.

Порядок и условия установления премияльных выплат, конкретные критерии оценки качества для определения размеров премии работников Учреждения устанавливаются локальными актами Учреждения.

2.3.6. Персональная 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 персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.



2.3.7. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особым климатическим условиям).

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.3. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4.5. Работникам Учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

### **3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала Учреждения и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗП (О)_{ср} \times K, \text{ где:}$$

ДОр - должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗП (О)<sub>ср</sub> - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Учреждения;

K - коэффициент кратности.

3.3. К основному персоналу относятся следующие работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение:

- ведущий менеджер;

- ведущий проектный менеджер;
- ведущий юрисконсульт;
- главный менеджер;
- главный проектный менеджер;
- главный юрисконсульт.

Средний размер заработной платы работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы заработной платы работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (согласно пункту 3.2 настоящего Положения) на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления заработной платы руководителя Учреждения.

Значение коэффициента кратности устанавливается в размере до 3,0.

Размер оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10–30 % ниже оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.4. настоящего Положения.

Не использованные средства премиального фонда руководителя Учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

3.5. Премимальный фонд руководителей формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда Учреждения в размере не более 3 %.

К руководителям относятся:

- генеральный директор;
- заместитель генерального директора.

3.6. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителю 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.

3.7. Премирование руководителя, заместителя руководителя производится по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы

Учреждения.

Размеры премирования руководителя, заместителя руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения не представляется к премированию при наличии перерасхода фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевого использования средств.

3.8. Порядок премирования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

3.9. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителя, заместителя руководителя не осуществляется.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. 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)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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 начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

4.2. За счет средств от приносящей доход деятельности работникам Учреждения, состоящим на штатных должностях, в течение календарного года может быть оказана единовременная материальная помощь.

4.3. При внесении изменений в размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характеров, установленных нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), вносятся соответствующие изменения и дополнения в настоящее Положение.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги (далее по тексту – «Положение» и «учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2012 года № 1376 «Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказом Минтруда 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», 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 общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих», и иных норм действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Оплата труда работников является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, повышения мотивации работников к качественному труду, сохранения и закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия оплаты труда и премирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников учреждения являются:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты труда на достижение необходимых конечных результатов работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.6. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер учреждения.

1.7. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет руководитель учреждения.

1.8. Решение о введении соответствующих надбавок к окладу и размеры стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

1.9. Должности, которые не включены в перечень профессиональной

квалификационной группы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, в целях определения оклада, приравниваются к тем наименованиям должностей, близких по квалификационным требованиям и относятся к той же профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню в зависимости от наличия должностной категории и наименования.

1.10. Месячный размер заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), начисляется не ниже 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, установленного в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс в размере не более 50% от оплаты труда – 23 числа месяца, и заработная плата, основная часть заработной платы – 8 числа месяца, следующего за расчетным. Выплата периодической премии работникам производится на основании приказа руководителя учреждения в следующие сроки: ежемесячная - в срок, установленный для выплаты заработной платы расчетного месяца, ежеквартальная - 18 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы и премии производится накануне этого дня.

1.13. При выплате заработной платы предоставляется каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

1.15. В учреждении в случае производственной необходимости может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

1.16. Суммированный учет рабочего времени вводится определенным категориям работников, для которых установленная еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена. Категории таких работников определяются правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
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

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень должностей, не включенные в «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденный постановлением



Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (ред. от 27.03.2018), устанавливаются на основе приравнивания в зависимости от наличия должностной категории и наименования должностей по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяются по следующим уровням:

Наименование должностей	ПКГ и Квалификационный уровень
Специалист 1 категории МФЦ	3 уровень, 3 квалификационный уровень
Специалист МФЦ	3 уровень, 1 квалификационный уровень
Главный специалист МФЦ	3 уровень, 5 квалификационный уровень
Специалист в сфере закупок	3 уровень, 1 квалификационный уровень

2.2. К окладу в течение соответствующего календарного года (и/или определенного периода времени) и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие надбавки:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах).

Решение о присвоении надбавок принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

2.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Порядок определения надбавки за интенсивность труда утверждается внутренним локальным актом учреждения.

Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выезжающим в командировку в северные районы Республики Саха (Якутия) сотрудникам Клиентской службы для замены основного сотрудника ТОСП на время отпуска, устанавливается дополнительная надбавка за интенсивность труда в размере 10% в день, но не более 300% в месяц.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в размере до 300% на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Надбавка за специфику работы устанавливается решением руководителя всем работникам в размере до 200%.

2.5. С целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе опыта, профессиональной квалификации и компетентности устанавливается всем работникам надбавка за выслугу лет по специальности.

Надбавка за выслугу лет по специальности устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет – до 5%;
- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – до 10%;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 30%;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 40%.

2.6. Надбавка за наличие ученой степени по профилю работы устанавливается 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, приказом руководителя учреждения.

2.7. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается в размере до 10%.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение, и устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.8. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) - 500 рублей.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

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

3.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказом Министерства труда и социального развития РС(Я) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
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

3.2. К окладу в течение соответствующего календарного года (и/или определенного периода времени) и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

- надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах).

3.3. Решение о присвоении надбавок принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Порядок определения надбавки за интенсивность труда утверждается внутренним локальным актом учреждения.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и напряженность труда и ее размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работнику в размере до 50% от оклада (должностного оклада) на основании

приказа руководителя учреждения.

3.5. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- надбавка за качество работ;
- надбавка за классность водителям автомобилей.

3.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ назначается работникам, которые имеют почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение, и устанавливается в размере до 10% на основании приказа руководителя учреждения.

3.5.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 2 класс – до 10%;
- имеющим 1 класс – до 25%.

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

3.6. С целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе опыта, профессиональной квалификации и компетентности устанавливается всем работникам надбавка за стаж работы по специальности в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет – до 5%;
- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - до 10%;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 30%;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 40%.

3.7. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) - 500 рублей.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

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

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах, в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в сверхурочное время;
- доплата за ненормированный рабочий день;
- доплата за работу в ночное время.

4.2. Совмещение профессий (должностей) производится с соблюдением требований статей 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации согласно штатному расписанию учреждения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. 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.

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 работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного 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 предоставлен 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. Доплата за работу в сверхурочное время производится на основании статей 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными признаются работы, которые производились сверх нормы рабочих часов за учетный период, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работа сверх нормы часов, но в соответствии с графиком работы, не считается сверхурочной, если такая переработка компенсируется дополнительными днями отдыха в течение учетного периода.

Сверхурочная работа определяется по окончании учетного периода как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за учетный период на основании производственного календаря.

В целях оплаты сверхурочной работы исчисление часовой тарифной ставки производится как отношение должностного оклада к среднему нормативному количеству часов учетного периода. Среднее нормативное количество часов утверждается приказом руководителя учреждения на начало учетного периода.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»).

За работу в режиме ненормированного рабочего дня компенсация работникам учреждения предоставляется в виде дополнительного отпуска. Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.6. Оплата труда работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

## **5. Порядок и условия премирования работников**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

5.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда.

Премия также может выплачиваться за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положением о порядке распределения чистой прибыли от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения и от экономии фонда оплаты труда, в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.3. Премирование работников осуществляется приказом руководителя в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, согласованным с первичной профсоюзной организацией работников учреждения.

5.4. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

## **6. Условия оплаты труда и премирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

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

6.2. Размер месячного должностного оклада руководителя учреждения устанавливается до 3-х кратного размера средней заработной платы основного персонала.

К основному персоналу учреждения относится специалист 1 категории МФЦ, специалист МФЦ, главный специалист МФЦ.

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 местностям, премиальные выплаты, материальная помощь.

6.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

6.4. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя на основании локального нормативного акта учреждения.

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

6.6. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

6.7. По решению Министерства экономики Республики Саха (Якутия) руководителю учреждения на основании трудового договора устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.8. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера производится за качественное исполнение своих функциональных обязанностей по решению руководителя учреждения.

6.9. Общий объем премиального фонда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не более 3% от общего фонда оплаты труда.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. 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)» 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 местностям.

7.2. В случае, если при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата (без учета премий) работника при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации оказывается ниже заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работнику до ее изменения (совершенствования), ему устанавливается персональная доплата.



Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

7.3. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи устанавливается руководителем.

Материальная помощь работникам производится на основании личного заявления и в соответствии с решением руководителя.

Материальная помощь работникам может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Кроме того, работникам учреждения может оказываться материальная помощь по семейным обстоятельствам. К числу таких обстоятельств относятся: тяжелое заболевание работника, смерть ближайшего родственника, стихийные бедствия природного и техногенного характера или противоправные действия третьих лиц, нанесших работнику значительный материальный ущерб и (или) повлекших за собой заболевание работника, а также по другим причинам.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа учредителя.

7.4. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности текущего финансового года.

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.