



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 525

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия)

В соответствии с постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» Правительство Республики Саха (Якутия) **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия) (далее – Положение).

2. Средства на оплату труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия), формируются в порядке и на условиях, установленных Положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. Директору государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр государственной кадастровой оценки», директору государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканское агентство имущества» обеспечить контроль за расходованием средств на оплату труда в соответствии с нормами Положения, не допускать перерасхода средств на оплату труда.

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

5. Опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации.

Председатель Правительства
Республики Саха (Якутия)



А. ТАРАСЕНКО



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 525

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений,
подведомственных Министерству имущественных и земельных
отношений Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия)» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

нормами Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

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»;

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 здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37;

Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 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 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 16 октября 2019 г. № 1355-р «О методических рекомендациях по формированию структуры государственных учреждений Республики Саха (Якутия)»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия) (далее – учреждение). Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения, бюджетного учреждения – за счет средств субсидии (предусмотренной на эти цели) на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств учреждения, полученных от иной приносящей доход деятельности.

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

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих учреждения;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается 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) на текущий год

1.8. Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

2.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя 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 г. № 247н, в следующих размерах:

1) в государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Центр государственной кадастровой оценки»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1 квалификационный уровень	Архивариус	5 769,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	Юрисконсульт I категории, инженер по защите информации I категории, инженер-электроник I категории, инженер-программист I категории	8 221,00
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, ведущий аналитик, картограф, помощник кадастрового оценщика	8 704,00
5 квалификационный уровень	Кадастровый оценщик	9 671,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальники отделов	9 863,00
2 квалификационный уровень	Главный эксперт	10 154,00

2) размеры должностных окладов работников государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканское агентство имущества» за исключением работников учреждения, указанного в пункте 1 приложения к постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 2 декабря 2020 г. № 367 «О мерах по реализации Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		

3 квалификационный уровень	Аналитик 1 категории, эксперт 1 категории	8 221,00
4 квалификационный уровень	Ведущий аналитик, ведущий эксперт, ведущий бухгалтер, ведущий специалист по кадрам	8 704,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты	9 671,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальники отделов (служб)	9 863,00

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень должностей, не включенных в «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденный постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, 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 Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», и определяются по следующим уровням:

Наименование должностей	Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень
Главный специалист	3 уровень, 5 квалификационный уровень

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

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

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в отношении до трехкратного размера к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, за предыдущий календарный год. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, премиальные выплаты, материальная помощь, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

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

3.3. При определении должностного оклада руководителя учреждения применяется средняя заработная плата основного персонала учреждения, к которому относятся следующие должности и профессии работников учреждений:

в государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Центр государственной кадастровой оценки» – ведущий аналитик, кадастровый оценщик, главный эксперт;

в государственном казенном учреждении Республики Саха (Якутия) «Республиканское агентство имущества» – главный специалист, ведущий эксперт, ведущий аналитик.

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

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

3.5. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения

качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с приказом Министерства имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

премия за результативность и качество работы по итогам работы (за квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ (единовременная).

3.6. Фонд премирования труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за результативность и качество работы по итогам работы (за квартал, год) формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда, в размере не более 3 процентов, предусмотренного из средств на премирование за результативность и качество по итогам работы.

Премирование за выполнение особо важных и срочных работ (единовременная) осуществляется из средств экономии фонда оплаты труда всего учреждения, с соблюдением установленного соотношения оплаты труда руководящего состава и основного персонала работников.

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

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

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера производится по итогам работы (квартал, год) с учетом результатов деятельности учреждения по приказу руководителя учреждения.

3.8. Руководитель учреждения не представляется к премированию:

при наличии дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

при наличии перерасхода фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевом использовании средств.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В учреждении в зависимости от условий труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выполнение работ различной квалификации;

совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

сверхурочная работа;

работа в ночное время;

ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

4.4. Размеры районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия).

4.5. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата. Конкретный размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Рекомендуемый размер доплаты - до 30 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. В случае привлечения работника учреждения к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день указанная работа оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 35 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50-75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 30-50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий – 5-10 процентов.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ,

а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за счет средств и в пределах фонда оплаты труда согласно приказу директора учреждения.

5. Порядок и условия стимулирующих выплат работникам учреждения

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей в виде поощрений за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам в пределах фонда оплаты труда.

В учреждении в зависимости от условий труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- надбавка за специфику работ;
- надбавка за классность водителям;
- надбавка за почетное звание, ведомственный (отраслевой) знак отличия;
- персональная надбавка;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременные премии.

5.2. Стимулирующие надбавки начисляются в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), утвержденных локальным нормативным актом учреждения. Норма оценки деятельности работников (зависимость количества начисляемых баллов от достигнутого результата), а также минимальная сумма баллов, начиная с которой осуществляется начисление стимулирующих надбавок, определяется учреждением самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения, из доведенных объемов субсидий, предусмотренных на оплату труда работников бюджетного учреждения в рамках выполнения государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату надбавки стимулирующего характера, носящей регулярный или разовый характер, предупредив работника в установленном законодательством порядке. Выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, не могут быть приостановлены, уменьшены либо отменены.

5.2.1. Надбавка за интенсивность труда, качество и высокие результаты работы

Надбавка устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 250 процентов.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы работникам устанавливаются локальным актом учреждения.

5.2.2. Надбавка за специфику выполняемых работ

Порядок установления надбавки за специфику выполняемых работ устанавливается локальным актом учреждения в пределах до 100 процентов от оклада.

5.2.3. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от периода продолжительности работы в отрасли по специальности, а также от периода работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Размеры (в процентах от должностного оклада) надбавки за выслугу лет работникам учреждений:

- от 2 лет до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 лет до 7 лет – 20 процентов;
- от 7 лет до 10 лет – 25 процентов;
- от 10 лет и более – 30 процентов.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа.

5.2.4. Персональная доплата к окладу

Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше

заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.2.5. Надбавка за классность водителям

Квалификация третьего, второго и первого класса водителям автомобилей присваивается руководителем учреждения на основании требований, предусмотренных квалификационными характеристиками.

Минимальная надбавка за классность водителям устанавливается исходя из наличия у работника квалификации третьего класса. Для присвоения квалификации второго и первого класса водители автомобилей должны иметь хорошие показатели в работе, не иметь дисциплинарных взысканий, не иметь за последний год работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и должностных инструкций.

Квалификация первого класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя второго класса.

Квалификация второго класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя третьего класса.

Выплата за классность водителям устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере 10 процентов за второй класс, в размере 25 процентов за первый класс.

5.2.6. Надбавка за почетное звание, ведомственный (отраслевой) знак отличия

Надбавка к окладу за почетное звание устанавливается работникам учреждения при наличии почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых знаков отличия:

Основание	Процент к должностному окладу
Отраслевой знак отличия	5,0 %
Почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия)	10,0 %

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, отраслевого знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, отраслевого знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевые знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющих максимальное значение.

5.3. Решение об установлении соответствующих надбавок к окладу принимается руководителем:

1) казенного учреждения исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

2) бюджетного учреждения с учетом доведенных объемов субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Применение указанных в пункте 5.2 настоящего Положения надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды премии:

премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.5. Общий объем премиального фонда работников и специалистов формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной финансовый год фонду оплаты труда, при этом:

за счет субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) для работников и специалистов, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, с учетом средств, поступающих от

приносящей доход деятельности, составляет не более 30 процентов от их фонда оплаты труда;

за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности для работников и специалистов, связанных с оказанием платной услуги, составляет не более 30 процентов от их фонда оплаты труда;

за счет объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения для работников и специалистов составляет не более 30 процентов от их фонда оплаты труда.

5.5.1. Премия за результативность и качество по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. При премировании учитываются:

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

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

качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

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

5.6. Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

5.7. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 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 местностях.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

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

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Республиканское агентство имущества» (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства имущественных и земельных отношений Республики Саха (Якутия).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных
Министерству имущественных и земельных
отношений Республики Саха (Якутия)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к административно-управленческому
персоналу государственного бюджетного учреждения
«Центр государственной кадастровой оценки», подведомственного
Министерству имущественных и земельных отношений
Республики Саха (Якутия)

Директор учреждения.

Первый заместитель директора.

Заместитель директора.

Главный бухгалтер.

Ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной
деятельности.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных
Министерству имущественных и земельных
отношений Республики Саха (Якутия)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к административно-управленческому
персоналу государственного казенного учреждения
«Республиканское агентство имущества», подведомственного
Министерству имущественных и земельных отношений
Республики Саха (Якутия)

Директор учреждения.

Заместитель директора.

Главный бухгалтер.

Ведущий специалист по кадрам.

Ведущий бухгалтер.
