



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 526

Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» Правительство Республики Саха (Якутия) постановляет:

1. Утвердить:

1) Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности заказчиков Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

2) Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению привлечению инвестиций Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 2 к настоящему постановлению;

3) Положение об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики Саха (Якутия), обеспечить реализацию настоящего постановления.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Бычкова К.Е.

4. Опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации.

Председатель Правительства
Республики Саха (Якутия)



А. ТАРАСЕНКО



Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 526

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности заказчиков Республики Саха (Якутия) (далее – Положение), разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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)»;

постановлением Правительства 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»;

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

1.2. 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.

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

систему оплаты труда.

1.4. 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.

1.5. 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.

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

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

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

1.9. Должности определяются в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

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

1.11. Ответственность за обеспечение начисления месячной заработной платы работникам, 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), установленного на текущий год, несет руководитель.

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

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

Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по закупкам	9 155
Старший специалист по закупкам	9 871
Заместитель начальника отдела	10 975
Начальник отдела	12 186

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 50 процентов на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. Надбавка за специфику работы устанавливается решением руководителя в размере до 140 процентов. 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 – 5 процентов;

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 30 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 40 процентов.

2.6. Надбавка за наличие ученой степени по профилю работы устанавливается в следующих размерах:

ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

ученая степень доктора наук – 10 процентов.

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 10 процентов.

Надбавки к окладу за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение, и устанавливаются 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 руководителя 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 руководителя 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, 101, 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса.

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 процентов 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 процентов ниже оклада руководителя на основании локального нормативного акта учреждения.

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

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 процентов 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, формируемой 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;

процентную надбавку 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.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 526

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждения,
обеспечивающего осуществление мероприятий по привлечению
инвестиций Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

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

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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)»;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»;

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»;

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

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников учреждения, формируемой 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. Ответственность за обеспечение начисления 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), установленного на текущий год, несет руководитель.

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 постановлением Правительства 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» 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 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 900
	2 квалификационный уровень	5 995
	3 квалификационный уровень	6 479
	4 квалификационный уровень	6 769
	5 квалификационный уровень	7 253
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7 349
	2 квалификационный уровень	7 640
	3 квалификационный уровень	8 221
	4 квалификационный уровень	8 704
	5 квалификационный уровень	9 671
Общетраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

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 180 процентов от оклада.

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

Должность	Размер надбавки
Начальник отдела	25 %
Заместитель начальника	20 %
Главный менеджер Главный проектный менеджер Главный юристконсульт	18 %
Ведущий менеджер Ведущий проектный менеджер Экономист	15 %

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	5 %
Ученая степень доктора наук	10 %
Почетное звание, ведомственный (отраслевой) знак отличия	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 за 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	15 %
свыше 5 лет до 7 лет	20 %
свыше 7 лет до 10 лет	25 %
свыше 10 лет	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 17 процентов.

Порядок и условия установления премиальных 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 доплаты 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 доплаты 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 доплаты 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:

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

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 следующие работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

ведущий менеджер;

ведущий проектный менеджер;

экономист;

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 процентов ниже оклада руководителя.

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

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

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

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 нецелевом использовании 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 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.

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.



Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 526

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги (далее – Положение и учреждение), разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2012 г. № 1376 «Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг»;

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»;

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)»;

постановлением Правительства 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»;

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

1.2. 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.

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

1.4. 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.

1.5. 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.

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

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

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

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

1.10. Должности, которые не включены в перечень профессиональной квалификационной группы по общепрофессиональным 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.

1.11. Ответственность за обеспечение начисления 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), установленного на текущий год, несет руководитель.

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

1.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс в размере не более 50 процентов от оплаты труда – 25 числа месяца и заработная плата, основная часть заработной платы – 10 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 – 20 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы и премии производится накануне этого дня.

1.14. При выплате заработной платы каждому работнику предоставляется 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.

1.15. 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.

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

1.17. Суммированный учет рабочего времени вводится определенным категориям работников, для которых установлена 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. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются постановлением Правительства 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» на основе отнесения занимаемых ими 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 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 900
	2 квалификационный уровень	5 995
	3 квалификационный уровень	6 479
	4 квалификационный уровень	6 769
	5 квалификационный уровень	7 253
Общеотраслевые должности служащих	1 квалификационный уровень	7 349
	2 квалификационный уровень	7 640

третьего уровня	3 квалификационный уровень	8 221
	4 квалификационный уровень	8 704
	5 квалификационный уровень	9 671
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень должностей, не включенные в «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 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	ПКГ и квалификационный уровень
Специалист 1 категории МФЦ	3 уровень, 3 квалификационный уровень
Специалист МФЦ	3 уровень, 1 квалификационный уровень
Главный специалист МФЦ, главный специалист МФЦ РЦТО	3 уровень, 5 квалификационный уровень
Специалист в сфере закупок	3 уровень, 1 квалификационный уровень
Заместитель начальника отдела	3 уровень, 5 квалификационный уровень
Начальник отдела	4 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 размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Сотрудникам, выезжающим в командировку в северные районы Республики Саха (Якутия) для замены основного работника отделения, в котором утверждена 1 штатная единица, устанавливается дополнительная надбавка за интенсивность труда в размере 10 процентов в день, но не более 300 процентов в месяц.

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

2.4. Надбавка за специфику работы устанавливается решением руководителя всем работникам в размере до 100 процентов.

2.5. С целью стимулирования работников к качественному результату труда устанавливается надбавка за выслугу лет. В стаж, дающий право на установление данной надбавки, включается период работы в учреждении, предоставляющем государственные и муниципальные услуги, на территории Республики Саха (Якутия).

Надбавка за выслугу лет в учреждении, предоставляющем государственные и муниципальные услуги, на территории Республики Саха (Якутия) устанавливается в следующих размерах:

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

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.6. Надбавка за наличие ученой степени по профилю работы устанавливается в следующих размерах:

ученая степень кандидата наук – 5 процентов;

ученая степень доктора наук – 10 процентов.

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 10 процентов.

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 постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих» на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

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 процентов 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 применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение, и устанавливается в размере 10 процентов на основании приказа руководителя учреждения.

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

имеющим 2 класс – 10 процентов;

имеющим 1 класс – 25 процентов.

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 устанавливается надбавка за выслугу лет. В стаж, дающий право на установление данной надбавки, включается период работы в учреждении, предоставляющем государственные и муниципальные услуги, на территории Республики Саха (Якутия).

Надбавка за выслугу лет в учреждении, предоставляющем государственные и муниципальные услуги, на территории Республики Саха (Якутия) устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 2 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 30 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 40 процентов.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения.

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, определяются 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, определяются 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса.

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 Трудового

кодекса Российской Федерации 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 процентов 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.

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-кратного размера средней заработной платы основного персонала.

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

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.

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

6.4. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов 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 процентов от общего фонда оплаты труда.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

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 (родителей, супруга (супруги), детей), 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.