



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьоккуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 524

Об утверждении положений об условиях оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса 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», 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) **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей, депозитарная деятельность» согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации».

Федерации при Президенте Российской Федерации» согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

4. 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. № 524

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Предоставление услуг по хранению ценностей» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе Порядка формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденного постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290, приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп соответствующего вида экономической деятельности, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иных актов.

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

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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

1.6. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должно быть обеспечено в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

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

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (с учетом руководителя, его 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 финансов Республики Саха (Якутия).

1.9. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства финансов Республики Саха (Якутия), определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства финансов Республики Саха (Якутия) (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на установленную численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства финансов Республики Саха (Якутия), и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством финансов Республики Саха (Якутия) до руководителя учреждения.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на количество штатных единиц учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

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

2.1. Оклады работников учреждений, осуществляющих экспонирование ценностей на постоянно действующей выставке «Сокровищница Республики Саха (Якутия)», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Должности работников среднего звена»:		
2 квалификационный уровень	Организатор экскурсий	6 131
ПКГ «Должности работников ведущего звена»:		
1 квалификационный уровень	Хранитель фондов	8 107
2 квалификационный уровень	Экскурсовод	8 593
ПКГ «Должности работников руководящего состава»:		
2 квалификационный уровень	Заведующий отделом	10 850

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

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

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность труда.

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

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

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

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

Размеры надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 2 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов.

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

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

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

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

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

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

Таблица 2

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер оклада (ставки), рублей
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

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

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

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность труда.

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

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

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

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

Размеры надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 2 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

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

4.1. Оклады работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Таблица 3

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер оклада (ставки), рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:	
1 квалификационный уровень	5 061
2 квалификационный уровень	5 328
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:	
1 квалификационный уровень	5 769
2 квалификационный уровень	5 981
3 квалификационный уровень	6 234
4 квалификационный уровень	6 447

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

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

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

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

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

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

Размеры надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 2 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

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

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с ним, и составляет 51 241 рубль.

5.3. Повышение заработной платы руководителя осуществляется в соответствии с принятыми решениями Правительства Республики Саха (Якутия).

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

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

5.6. В целях повышения эффективности и качества работы руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с приказом Министерства финансов Республики Саха (Якутия) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

премия по итогам работы (ежеквартально) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения;

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

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

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за работу в сверхурочное время;

доплата за работу в ночное время;

доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей.

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

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

6.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается для работников учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе. Размер надбавки определяется на основании постановления Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по государственной тайне».

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

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

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемый размер доплаты - до 30 процентов.

6.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

6.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Порядок и условия премирования работников

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия по результатам работы.

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

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

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

При премировании учитываются:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

Премия выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

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

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

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

Премия выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

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

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

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. К заработной плате работников учреждения устанавливаются и выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах и порядке 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)» и статьями 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

УТВЕРЖДЕНО



Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 524

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия), по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе Порядка формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденного постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290, приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп соответствующего вида экономической деятельности, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иных актов.

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству финансов Республики Саха (Якутия) (далее - учреждение), по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации» за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), используемые в учреждении;

размеры окладов по ПКГ;

условия оплаты труда руководителей учреждения (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер), включая порядок определения размеров окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера и условия премирования;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия премирования работников;

другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу учреждения, включает в себя следующие должности:

руководитель учреждения;

заместитель руководителя;

главный бухгалтер;

ведущий бухгалтер;

специалист по персоналу.

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

1.7. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должно быть обеспечено в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: 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 премий), установленная в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (с учетом руководителя, его 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 финансов Республики Саха (Якутия).

1.10. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства финансов Республики Саха (Якутия), определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства финансов Республики Саха (Якутия) (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на установленную численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства финансов Республики Саха (Якутия), и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством финансов Республики Саха (Якутия) до руководителя учреждения.

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения,

в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на количество штатных единиц учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

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

2.2. Оклады работников, занимающих общетраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя 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. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и 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» в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер оклада (ставки), рублей
Общетраслевые должности служащих первого уровня:	
1 квалификационный уровень	5 769
2 квалификационный уровень	5 803

Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня:	
1 квалификационный уровень	9 863
2 квалификационный уровень	10 154
3 квалификационный уровень	10 347

2.3. Для определения размера оклада устанавливается следующее приравнение должностей к уровням ПКГ:

Таблица 2

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Должность
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	3 квалификационный уровень	Специалист казначейства, специалист по управлению документацией, специалист по персоналу
	4 квалификационный уровень	Ведущий специалист казначейства, ведущий специалист по управлению документацией,

		ведущий специалист по административно-хозяйственному обеспечению
--	--	--

2.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

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

надбавка за выслугу лет;

надбавка за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка за интенсивность труда.

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

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

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

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

Размеры надбавки за выслугу лет;

при выслуге лет от 2 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – 50 процентов.

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

Надбавка к окладу за почетное звание устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

при наличии почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия Российской Федерации – 10 процентов к должностному окладу;

при наличии почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5 процентов к должностному окладу.

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

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

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

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

2.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.

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

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с ним, и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала учреждения.

3.3. Коэффициент кратности устанавливается приказом Министерства финансов Республики Саха (Якутия).

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и

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

3.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения: ведущий специалист казначейства, специалист казначейства, ведущий специалист по административно-хозяйственному обеспечению, ведущий специалист по управлению документацией, специалист по управлению документацией, ведущий эксперт, эксперт.

3.6. При расчете среднемесячной заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь работников, относимых к основному персоналу.

3.7. Повышение должностного оклада руководителя осуществляется согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия).

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

3.9. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Положения, и выплаты, предусмотренные разделом «Другие вопросы оплаты труда» настоящего Положения.

3.10. В целях повышения эффективности и качества работы руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с приказом Министерства финансов Республики Саха (Якутия) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

премия по итогам работы (ежеквартально) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения;

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

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

3.11. Премирование руководителя учреждения производится при соблюдении норм Положения, при несоблюдении которых премирование руководителя не осуществляется.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается для работников учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе. Размер надбавки определяется на основании постановления Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по государственной тайне».

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при совмещении зон обслуживания. Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы. Рекомендуемый размер доплаты - до 30 процентов.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Порядок и условия премирования работников

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

5.3. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в

процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.4. 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.

Премия выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

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

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

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. К заработной плате работников учреждения устанавливаются и выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах и порядке 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)» и статьями 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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