



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 528

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету по ценовой политике 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» Правительство Республики Саха (Якутия) п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету по ценовой политике Республики Саха (Якутия).

2. Руководителю государственного учреждения, подведомственного Государственному комитету по ценовой политике Республики Саха (Якутия):

- 1) обеспечить реализацию настоящего постановления;
- 2) внести изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников;

3) обеспечить уведомление работников об изменении условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Садовникова Д.Д.

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. № 528

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда государственного казенного учреждения,
подведомственного Государственному комитету по ценовой политике
Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету по ценовой политике Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Законом Республики Саха (Якутия) от 9 декабря 2004 г. 187-3 № 381-III «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных органах Республики Саха (Якутия), Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждениях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия)»;

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»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету по ценовой политике Республики Саха (Якутия).

1.3. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

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

условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений рассчитывается согласно штатному расписанию в пределах лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), 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 в соответствии с 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»:

Таблица 1

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

2.2. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам):

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

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, интенсивность труда, работу в сельской местности и арктических районах (улусах) носят постоянный характер.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от периода продолжительности работы в сфере, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливаются в размере до:

Таблица 2

Период	Процент
от 2 до 5 лет	10 %
от 5 до 10 лет	20 %
от 10 до 15 лет	30 %
свыше 15 лет	40 %

2.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть изменен в течение календарного года на основании приказа работодателя с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

Надбавка устанавливается в размере до 200 процентов от оклада (должностного оклада) на основании приказа руководителя.

Размеры надбавок за интенсивность труда, порядок и критерии их назначения устанавливаются локальными актами учреждения.

2.6. Надбавка за специфику работы устанавливается с учетом характера и специфики труда работников. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть изменен в течение календарного года на основании приказа руководителя учреждения с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

Надбавка устанавливается в размере до 160 процентов от оклада (должностного оклада) на основании приказа руководителя.

2.7. 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.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.8. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в размере:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия - 10 процентов;

кандидаты наук - 5 процентов;

доктора наук - 10 процентов.

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

Надбавки к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

2.10. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами учреждения.

2.11. С учетом условий труда рабочих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым с Государственным комитетом по ценовой политике Республики Саха (Якутия).

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения.

3.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя по согласованию с Государственным комитетом по ценовой политике Республики Саха (Якутия).

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4. Конкретный размер соотношения заработной платы работников и руководителей учреждений определяется Государственным комитетом по ценовой политике Республики Саха (Якутия) и указывается в трудовом договоре, заключаемом с руководителями подведомственных учреждений.

3.6. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы 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. Фонд стимулирования (премирования) руководителя, заместителей, главного бухгалтера устанавливается в размере не более 3,0 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) руководителя устанавливаются приказом Государственного комитета по ценовой политике Республики Саха (Якутия) с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Государственным комитетом по ценовой политике Республики Саха (Якутия).

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера по согласованию с Государственным комитетом по ценовой политике Республики Саха (Якутия), предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия премиальных выплат работникам учреждения

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты.

Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения устанавливаются локальными актами учреждения. Размеры премиальных выплат могут определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

4.2. Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

4.3. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

4.4. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании, разработанным учреждением.

4.5. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в условиях Крайнего Севера в размерах, установленных Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2002 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)»);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; ненормированный рабочий день; работу в выходные и нерабочие праздничные дни; работу в ночное время; сверхурочную работу).

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством приказами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 0,3 оклада.

5.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные условия и размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет

персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

6.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

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

При этом, принятие решения об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах должно осуществляться с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций.

6.4. Условия оплаты труда работников государственных учреждений, установленные коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, не должны приводить к перерасходу фонда оплаты труда.

6.5. По согласованию с Государственным комитетом по ценовой политике Республики Саха (Якутия) руководитель может изменить штатное расписание в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, без изменения общего количества штатных единиц учреждения.
