



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 535

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда государственных учреждений, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 постановления 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)», 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 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» Правительство Республики Саха (Якутия) постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда государственных учреждений, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия):

1) внести изменения в локальные нормативные акты, регулирующие Положение об условиях оплаты труда учреждений;

2) 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. № 535

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда государственных учреждений,
подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и распространяется на руководителей и работников государственных учреждений (далее - учреждения), подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

1.2. Главным распорядителем средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) по подразделу «Дорожное хозяйство» является Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей;

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

порядок и условия премирования;

другие условия оплаты труда.

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

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

1.6. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до изменения системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам:

(в рублях)

Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 900
Общеотраслевые 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
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863

2.2. Настоящим Положением работникам могут быть установлены следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за специфику работы учреждения;
надбавка за выслугу лет;
надбавка за наличие ученой степени и почетного звания;
персональная доплата.

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

Размер выплат по надбавкам определяется в процентном соотношении к окладу работника.

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

Размеры надбавок устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику с учетом занимаемой должности, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с целью мотивации работника 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.

Решение об установлении надбавки к окладу принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в следующих размерах:

за интенсивность труда – 35 процентов;
за сложность выполняемых работ – 35 процентов;
за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач – 30 процентов.

2.4. Настоящим Положением работникам устанавливается надбавка за специфику работы учреждения по осуществлению дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального, местного значения и искусственных дорожных сооружений на них, в отношении других автомобильных дорог и крупных инфраструктурных объектов на территории Республики Саха (Якутия), финансируемых за счет и в пределах предназначенной для этой цели средств федерального бюджета и государственного бюджета Республики Саха (Якутия), местных бюджетов и иных источников.

Размер надбавки является постоянной, устанавливается в размере до 150 процентов и выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.5. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего стажа работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

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

при стаже свыше 10 лет – 30 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

время работы в учреждении;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

2.6. Надбавка за наличие ученой степени для работников, которым присвоена ученая степень 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.

Назначение надбавки за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.7. Надбавка за наличие почетного звания и ведомственного знака отличия для работников устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия в следующих размерах:

почетное звание - 10 процентов;

отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

Работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), применение надбавки производится при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии двух оснований повышение оплаты труда производится только по одному (максимальному) основанию.

Назначение надбавки за наличие почетного звания устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

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

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

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

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10. В целях поощрения работникам могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам:

(в рублях)

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
---	----------------------------	-------

3.2. Настоящим Положением рабочим могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы учреждения;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- персональная доплата.

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

Размер выплат по надбавкам определяется в процентном соотношении к окладу работника.

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

Размеры надбавок устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику с учетом занимаемой должности, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с целью мотивации работника 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.

Решение об установлении надбавки к окладу принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного

работника в следующих размерах:

- за интенсивность труда - до 35 процентов;
- за сложность выполняемых работ - до 35 процентов;
- за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач - до 30 процентов.

3.4. Работникам устанавливается надбавка за специфику работы учреждения по осуществлению дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог общего пользования регионального или межмуниципального, местного значения и искусственных дорожных сооружений на них, в отношении других автомобильных дорог на территории Республики Саха (Якутия), финансируемых за счет и в пределах предназначенной для этой цели средств государственного бюджета Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), местных бюджетов и иных инвестиционных источников.

Размер надбавки является постоянной, устанавливается в размере до 150 процентов и выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.5. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего стажа работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

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

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждении;
- время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях дорожной отрасли до поступления на учебу;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для

выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3.6. Надбавка за наличие почетного звания и ведомственного знака отличия для работников устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия, в следующих размерах:

почетное звание - 10 процентов;

отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

Работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), применение надбавки производится при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии двух оснований повышение оплаты труда производится только по одному (максимальному) основанию.

Назначение надбавки за наличие почетного звания устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.7. Надбавка за наличие классности водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

имеющим 2 класс - 10 процентов;

имеющим 1 класс - 25 процентов.

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

В случае, если при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата (без учета премий) работника, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им

работ той же квалификации, оказывается ниже заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работнику до ее изменения (совершенствования), ему устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

3.9. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты премий, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

Размер должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений в зависимости от функциональных обязанностей.

Повышение должностного оклада руководителя, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с решениями Правительства Республики Саха (Якутия).

4.2. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

4.3. В целях поощрения руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются премии и другие выплаты,

предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности до 4.

4.5. Оклады (должностные оклады) руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров, среднемесячная заработная плата которых за предыдущий год превысила предельный уровень соотношения (в кратности 4) медианного значения заработной платы по Республике Саха (Якутия), не увеличиваются.

5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Настоящим Положением работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение 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 в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемый размер доплаты - до 30 процентов от должностного оклада;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 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;

за работу в ночное время:

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»;

за сверхурочную работу:

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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. Порядок и условия премирования руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Настоящим Положением вводится понятие фонда премирования труда руководящего состава (далее - фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководящего состава учреждений за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

Общий объем фонда премирования формируется в процентном отношении и может составлять до 5 процентов от бюджетных ассигнований на оплату труда.

Размеры премирования руководителей учреждений, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

Распределение фонда премирования руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров производится ежемесячно (ежеквартально) приказом Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

Премирование руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров производится на основании представления курирующего (отраслевого) подразделения Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия) согласно критериям оценки и целевым показателям

эффективности.

6.2. При поощрении заместителей руководителей и главных бухгалтеров правительственными и ведомственными наградами по решению руководителей выплачивается единовременная выплата в соответствии с Положением об оплате труда работников.

7. Порядок и условия премирования работников

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

премия по итогам работы за определенный период времени (за месяц, квартал, по итогам года);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на текущий год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

7.2. Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

7.3. 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, 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.

Не подлежат премированию работники учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя учреждения премия работникам учреждения может быть

установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

7.4. Премирование производится по результатам работы учреждения за определенный период времени.

Премирование по результатам работы учреждения за определенный период времени работникам учреждения производится с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основные критерии премирования определяются положениями об оплате труда и премировании работников учреждений.

Размер средств на премирование устанавливается в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год, а также иных источников финансирования, не противоречащих действующему законодательству.

Работники учреждений премируются в сроки, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о премировании работников.

Денежные средства, предусмотренные фондом заработной платы на премирование по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям фактически выполнялись.

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

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Саха (Якутия), Государственным Собранием (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), Правительством Республики Саха (Якутия), присвоение почетных званий и награждение знаками отличия, награждение орденами и медалями, награждение

Почетными грамотами Министерства транспорта Российской Федерации, Федерального дорожного агентства, исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия).

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

Порядок премирования конкретизируется в положениях об оплате и стимулировании труда, премировании работников соответствующего учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

районные коэффициенты к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

процентные надбавки к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

8.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и в соответствии с решением комиссии, рассматривающей данное заявление, и приказа руководителя учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Кроме того, работникам учреждения оказывается материальная помощь по семейным обстоятельствам. В число таких обстоятельств входят: тяжелое заболевание работника, смерть близкого родственника (отца, матери, супруги(а), ребенка, родных брата или сестры), стихийные бедствия природного и техногенного характера или противоправные действия третьих лиц, нанесших работнику значительный материальный ущерб и (или) повлекших за собой заболевание работника.

Материальная помощь оказывается и по другим уважительным причинам.

Руководителям учреждений материальная помощь выплачивается по согласованию с Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Саха (Якутия).

8.3. По решению руководителя всем работникам, при наличии экономии средств, может быть произведена единовременная выплата за счет средств фонда оплаты труда.
