



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 548

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» Правительство Республики Саха (Якутия) п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) (далее – Положение).

2. Государственному бюджетному учреждению Республики Саха (Якутия) «Центр социально-психологической поддержки семьи и молодежи» (Скрябин В.Б.):

1) внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников;

2) уведомить работников об изменениях условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования, за исключением пункта 2.1 Положения, вступающего в силу с 1 ноября 2022 года.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Балабкину О.В.

5. Опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации.

Председатель Правительства
Республики Саха (Якутия)



А. ТАРАСЕНКО



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 548

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждений, подведомственных
Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям
Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников учреждений, подведомственных Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия)» (далее по тексту – учреждение).

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	2 квалификационный уровень	9 121
	3 квалификационный уровень	9 636
	4 квалификационный уровень	10 151
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	3 квалификационный уровень	13 060

Увеличение размеров окладов (должностных окладов) осуществляется за счет пересмотра стимулирующих и премиальных выплат в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года устанавливаются нижеперечисленные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год:

надбавка за наличие квалификационной категории (в процентах);

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия (в процентах);

надбавка за интенсивность труда (в процентах);
надбавка за специфику работы (в процентах);
надбавка за работу в сельской местности и арктических районах (улусах)
(в абсолютном размере);
персональная доплата (в абсолютном размере).

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу работника.

2.3. Размеры надбавок за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада:

за соответствие занимаемой должности – 5 процентов;
за первую квалификационную категорию – 10 процентов;
за высшую квалификационную категорию – 20 процентов.

2.4. Размеры надбавок за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада:

кандидаты наук – 5 процентов;
доктора наук – 10 процентов.

2.5. Размеры надбавок за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) – 10 процентов;
ведомственные (отраслевые) знаки отличия – 5 процентов.

2.6. Надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия.

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

2.8. Надбавка за интенсивность труда – до 200 процентов.

2.9. Надбавка за специфику работы – до 200 процентов.

Устанавливается педагогическим работникам, в должностные инструкции которых включены полномочия и обязательства за ведение работы филиала.

2.10. Надбавка 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.

Доплаты за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются всем работникам учреждения (за исключением руководителя, их заместителей, главного бухгалтера).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.11. Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.12. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

2.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения соответственно.

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 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», применяются с даты вступления в силу нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия), в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общепрофессиональные 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

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года устанавливаются ниже перечисленные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;

надбавка за выслугу лет;

персональная доплата.

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

3.3. Размеры надбавок за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада:

кандидаты наук – 5 процентов;

доктора наук – 10 процентов.

3.4. Размеры надбавок за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) – 10 процентов;

ведомственные (отраслевые) знаки отличия – 5 процентов.

3.5. Надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия.

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

3.7. Надбавки за выслугу лет к окладу в следующих размерах при стаже работы:

за стаж работы от 2 года до 5 лет – 10 процентов;

за стаж работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

за стаж работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

за стаж работы свыше 15 лет – 30 процентов.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет могут зачитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.8. Надбавка за интенсивность труда устанавливается до 5 процентов.

Порядок предоставления и размер устанавливаются локальным актом учреждения.

3.9. Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере.

3.10. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

3.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения.

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

4.1. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы основных работников учреждения.

4.2. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь основного персонала.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- заведующий (педагог-психолог);
- педагог-психолог;
- социальный педагог.

4.4. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 4. Конкретный размер устанавливается в трудовых договорах руководителя, их заместителей и главного бухгалтера.

4.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

4.8. Премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств республиканского бюджета, в пределах до 3,0 процентов от фонда оплаты труда.

Размеры премии руководителя порядок и критерии ее выплаты устанавливаются Министерством по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) в соответствии с Положением о премировании.

Размеры премии заместителям руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за: совмещение профессий (должностей);

- расширение зон обслуживания;

- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- работу в ночное время;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- сверхурочную работу;

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- доплата за ненормированный рабочий день.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с перечнем, приведенным в приложении к настоящему Положению.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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.

5.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенным постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Решение о введении соответствующей нормы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или 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.

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

Размер доплаты – 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.8. Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. 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 за месяц, квартал, год.

Кроме того, могут выплачиваться единовременные премии, в том числе за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не более 30 процентов от предусмотренного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды: по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое

качество выполняемых работ, выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность и высокие результаты работы и т.д.

6.5. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для распределения премиальных выплат по итогам работы создается комиссия, итоги которой оформляются протоколом комиссии и утверждаются приказом руководителя учреждения.

6.7. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном значении в соответствии с Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

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

7.4. Уровень оплаты труда работников (без учета премий), устанавливаемый 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.

7.5. Материальная помощь оказывается в пределах фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором. Решение об оказании

материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника или по ходатайству непосредственного руководителя.

7.6. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), производится 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.

В случае, если месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на выплаты по районному регулированию, ему устанавливается специальная доплата.

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.

7.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные органы государственной власти Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность указанных исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

7.8. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда, с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
учреждений, подведомственных Министерству
по делам молодежи и социальным коммуникациям
Республики Саха (Якутия)

ПЕРЕЧЕНЬ

**подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам
на получение повышающего коэффициента в связи с напряженными,
опасными и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Наименование структурных подразделений	Наименование должностей	Размер повышающего коэффициента к окладу
1	Мобильная кризисная служба по оказанию комплексной оперативной помощи несовершеннолетним, пострадавшим от жестокого обращения и насилия, и их семьям	Должности руководителей, педагогического персонала и должностей специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг, занятых исключительно оказанием комплексной помощи несовершеннолетним, пострадавшим от жестокого обращения и насилия, и их семьям	до 0,10
