



ПРИКАЗ

08 апреля 2022 г.

№ 58/од

г. Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету по ценовой политике Республики Саха (Якутия)

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 2021 года № 276-од «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих», от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету по ценовой политике Республики Саха (Якутия), согласно приложению к настоящему приказу.

2. ГКУ РС(Я) «Тарифное агентство» (Г.Г. Служаева):

2.1. Утвердить локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников учреждения.

2.2. Обеспечить начисление заработной платы работников, полностью отработавших нормы труда (трудовые обязанности) с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок.

3. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель

А.Б. Винокурова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ГОСУДАРСТВЕННОМУ КОМИТЕТУ ПО ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКЕ
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

I. 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 09.12.2004 187-3 N 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 года N 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 2021 года N 276-од «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих», от 9 ноября 2017 года N 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

- 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 премии), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема 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.

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

II. 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 РФ от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 2021 года N 276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»:

Наименование профессиональной	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
-------------------------------	-------------------------	---

квалификационной группы		
1	2	3
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 422
	2 квалификационный уровень	5 454
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 545
	2 квалификационный уровень	5 634
	3 квалификационный уровень	6 089
	4 квалификационный уровень	6 361
	5 квалификационный уровень	6 816
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 907
	2 квалификационный уровень	7 180
	3 квалификационный уровень	7 726
	4 квалификационный уровень	8 180
	5 квалификационный уровень	9 089
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 269
	2 квалификационный уровень	9 543
	3 квалификационный уровень	9 724

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, за интенсивность труда, за 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:

Период	Процент
от 2 до 5 лет	до 10%
от 5 до 10 лет	до 20%
от 10 до 15 лет	до 30%
свыше 15 лет	до 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 РС(Я) - 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 - до 10 процентов;

кандидаты наук - до 5 процентов;

доктора наук - до 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 V настоящего Положения.

III. 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-х размеров средней заработной платы работников учреждения.

3.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% 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% 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 V настоящего Положения.

IV. 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.

4.2. 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.

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

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

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

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

V. 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 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в условиях Крайнего Севера);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. В учреждениях к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством приказами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за 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.

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.

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

VI. 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.
