



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 527

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», от 11 апреля 2022 г. № 214 «О внесении изменений в отдельные правовые акты 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) **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Бычкова К.Е.
3. 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. № 527

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного учреждения,
подведомственного Государственному комитету Республики
Саха (Якутия) по занятости населения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного учреждения, подведомственного Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения (далее - Положение), разработано на основании постановления Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 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)», постановления 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».

1.2. Настоящее Положение распространяется на государственное учреждение, подведомственное Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения (далее - учреждение).

Государственный комитет Республики Саха (Якутия) по занятости населения (далее - Госкомитет) является главным распорядителем бюджетных средств, выделяемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), а также настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

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

размеры окладов;

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

условия оплаты труда руководящего состава учреждений, включая порядок определения размеров окладов и порядок их индексации, предельный уровень соотношения к заработной плате работников, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

1.6. 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 основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. К административно-управленческому персоналу относятся должности, включенные в перечень согласно приложению к настоящему Положению.

1.8. Заработная плата работника учреждений предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда должностей специалистов и служащих

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, надбавок к окладу и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным

приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления 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», в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общеотраслевые 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
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 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

Наименование и квалификационные характеристики должностей служащих (руководителей, специалистов) должны соответствовать Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов

и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37.

Отнесение к квалификационным уровням по оплате труда определяется с учетом степени самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственности за принимаемые решения, отношения к работе, эффективности и качества труда, профессиональных знаний, опыта практической деятельности, определяемого стажем работы по специальности и других факторов.

2.3. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты к окладу:

1) надбавка к окладу за выслугу лет.

Устанавливается всем работникам в зависимости от стажа работы. Выплаты производятся работникам, для которых учреждение является основным местом работы:

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

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

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

при выслуге лет от 15 лет - 30 процентов.

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

время работы в государственных учреждениях муниципального, республиканского и федерального подчинения;

время работы в органах службы занятости;

для должностей «психолог», «бухгалтер», «экономист», «юрисконсульт», «специалист в сфере закупок», кроме времени работы в государственных учреждениях, включается время работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

2) надбавка к окладу за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается всем работникам учреждения (структурного подразделения учреждения).

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается с целью повышения мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ, применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении конкретного размера надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы принимается с учетом обеспечения финансовыми средствами учреждения по согласованию с Госкомитетом. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и

высокие результаты работы устанавливается в пределах до 200 процентов.

Порядок установления надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы утверждается приказом Госкомитета;

3) надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевого (ведомственного) знака отличия.

За наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия предусматривается надбавка в следующих размерах:

ученая степень кандидата наук - 5 процентов;

ученая степень доктора наук - 10 процентов;

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

отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, и может суммироваться по каждому из оснований.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия применяется по основной работе только по одному из оснований;

4) персональная доплата к окладу устанавливается работнику 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 доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

5) за работу в сельской местности и арктических улусах (районах).

Доплаты устанавливаются в следующих размерах:

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, главных бухгалтеров), расположенных в сельской местности и арктических районах, пропорционально отработанному времени.

2.4. Надбавки к окладу устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, доведенного на соответствующий финансовый год.

Надбавки не применяются к окладу руководителя, его заместителя и главного бухгалтера государственных учреждений Республики Саха (Якутия).

2.5. Применение надбавок к окладу носит стимулирующий характер.

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

2.7. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановления 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» в следующих размерах:

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

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

3.2. Положение предусматривает установление рабочим надбавок к окладу:

надбавка к окладу за выслугу лет;

надбавка за наличие классности водителям автомобилей;

надбавка к окладу за интенсивность труда и высокие результаты работы;

персональная доплата;

за работу в арктических улусах (районах);

за работу в сельской местности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер надбавок определяется в процентах к окладу.

Надбавки к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение надбавки к окладу носит стимулирующий характер.

3.3. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Размеры надбавок к окладу за выслугу лет:

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

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

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

при выслуге лет от 15 лет - 30 процентов.

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

время работы в государственных учреждениях муниципального, республиканского и федерального подчинения;

время работы в органах службы занятости.

Применение надбавки к окладу за выслугу лет не образует новый оклад

и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

имеющим 2 класс - 10 процентов;

имеющим 1 класс - 25 процентов.

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

3.5. Надбавка к окладу за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается всем работникам учреждения. Решение об установлении конкретного размера надбавки за интенсивность труда принимается с учетом обеспечения финансовыми средствами учреждения. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в пределах до 200 процентов.

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается с целью повышения мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ, применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Порядок установления надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы утверждается приказом Госкомитета.

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

3.6. Персональная доплата к окладу устанавливается в случае, если уровень оплаты труда рабочего, 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 рабочего 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 доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах

(районах) устанавливается в следующих размерах:

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 пропорционально отработанному времени.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

3.9. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премии.

Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором в размере, кратном средней заработной плате работников основного персонала за предыдущий год с коэффициентом кратности до 3, в зависимости от отнесения учреждения к группе оплаты труда, но не более предельного размера, устанавливаемого ежегодно приказом Госкомитета.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда:

	Уд. вес численности населения, в % от общего числа населения
В учреждениях, отнесенных к 1 группе по оплате труда	До 3
В учреждениях, отнесенных к 2 группе по оплате труда	От 3 до 10
В учреждениях, отнесенных к 3 группе по оплате труда	Свыше 10

Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 15 процентов ниже оклада руководителя, главного бухгалтера - на 20 процентов.

4.2. Установить, что при определении должностного оклада руководителя к основному персоналу учреждения относится должность «инспектор центра занятости населения».

4.3. 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 надбавки за повышение качества и результативность труда работников основного персонала, материальная помощь.

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

4.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. В целях премирования руководителя, его заместителя и главного бухгалтера предусматривается фонд премирования в размерах, предусмотренных пунктом 6.1 настоящего Положения.

4.6. Порядок выплаты и критерии премирования устанавливаются приказом Госкомитета.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Госкомитетом в размере, не превышающем 4.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения устанавливаются в трудовых договорах руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в

учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за ненормированный рабочий день;

- доплата за работу в ночное время.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

5.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) 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.

5.4. 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.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя филиала (представительства), временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего руководителя филиала (представительства) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам, занимающим должность заместителя, доплата за исполнение обязанности отсутствующего руководителя не производится.

Размер и срок, на который устанавливается доплата, 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 работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

5.7. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут

определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Доплата за ненормированный рабочий день - 50 процентов оклада за фактически отработанное время. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующей нормы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.9. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах в ночное время.

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

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Порядок и условия премирования руководящего состава

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

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

Общий объем фонда премирования формируется в процентном отношении и составляет до 3 процентов от бюджетных ассигнований на оплату труда.

6.1.2. Распределение фонда премирования производится ежеквартально приказом Госкомитета в зависимости от личного вклада каждого руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, повышения качества работы или объема выполняемых работ, с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.1.3. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится на основании представления руководителя.

Назначение размера премирования руководителю учреждения

производится на основании представлений руководителей структурных подразделений Госкомитета согласно критериям оценки и целевым показателям эффективности, утвержденным приказом Госкомитета.

6.1.4. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения устанавливаются в трудовом договоре руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

6.2. Порядок и условия премирования работников

6.2.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, результативности труда, поощрения работников за выполненную работу Госкомитетом ежегодно формируется фонд премирования работников. Общий объем фонда премирования формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 5 процентов от фонда оплаты труда.

В учреждениях устанавливаются следующие премии:

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.2.2. Распределение фонда премирования работников производится ежеквартально приказом Госкомитета в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждения, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Госкомитет передает средства, предусмотренные на премирование работников учреждений, с учетом соблюдения следующих условий:

сокращение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного контракта»;

улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения:

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

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

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

итогах работы за отчетный период. При премировании учитываются:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

6.2.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения, порядок расходования средств фонда премирования работников в учреждении утверждаются приказом Госкомитета.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется как в процентах к окладу (без учета повышающих коэффициентов), так и в абсолютном размере.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 3 № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, за исключением фонда премирования.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

7.2. В пределах фонда оплаты труда, доведенного на соответствующий финансовый год, может быть оказана материальная помощь. Решение об

оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника или ходатайства начальника подразделения.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Госкомитета по письменному заявлению руководителя учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в случае смерти работника или близких членов его семьи (матери, отца, детей, жены или мужа);

в случае материального ущерба, нанесенного работнику стихийным бедствием, пожаром и другими форс-мажорными обстоятельствами;

в связи со вступлением в законный брак;

в связи с рождением ребенка;

по семейным обстоятельствам (в исключительных случаях).

В пределах фонда оплаты труда, доведенного на соответствующий финансовый год, может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам устанавливаются локальным актом или коллективным договором учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Госкомитета по письменному заявлению руководителя учреждения.

Размеры оказываемой материальной помощи устанавливаются в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

7.3. При наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

к юбилеям работников: 50-летию и далее через каждые 5 лет;

работникам, увольняющимся на заслуженный отдых;

в иных случаях по согласованию с Госкомитетом.

Единовременная выплата работникам производится по решению руководителя учреждения по согласованию с Госкомитетом, руководящему составу - на основании приказа Госкомитета.

При наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда. Порядок и условия оказания единовременного вознаграждения работникам устанавливаются локальным актом или коллективным договором учреждения.

Единовременное вознаграждение работникам производится по

решению руководителя учреждения по согласованию с Госкомитетом, руководящему составу - на основании приказа Госкомитета.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год. Если уровень оплаты труда работника ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда в целях соблюдения норм статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников государственного
учреждения, подведомственного
Государственному комитету
Республики Саха (Якутия)
по занятости населения

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к административно-управленческому
персоналу государственного казенного учреждения
**Республики Саха (Якутия) «Центр занятости населения
Республики Саха (Якутия)»**

№	Перечень должностей
1	Руководитель
2	Заместитель руководителя, включая первого
3	Главный бухгалтер
4	Заместитель главного бухгалтера
5	Начальник отдела организационно-правовой и кадровой работы
6	Начальник отдела статистической отчетности и технологии работы
7	Начальник отдела административной работы и информатизации
8	Начальник отдела закупок
9	Специалист по защите информации всех категорий
10	Бухгалтер всех категорий
11	Юрисконсульт всех категорий
12	Специалист в сфере закупок
13	Специалист по кадрам
14	Специалист по связям с общественностью