



**П Р И К А З**

*10/01* » *декабрь* 2017 г.

№ *П-01-244*

**Об утверждении Положения  
об оплате труда работников государственных учреждений,  
подведомственных Министерству связи и информационных  
технологий Республики Саха (Якутия)**

В соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в некоторые отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 10 января 2011 года № 463 «О бюджетных учреждениях Республики Саха (Якутия)», Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 10 мая 2010 года № 1934 «Об автономных учреждениях Республики Саха (Якутия)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 2 октября 2017 года №320 «О мерах по реализации в 2017-2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 – 2017 г.г.», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных учреждений:

2.1. Привести в соответствие с настоящим приказом локальные нормативные акты по оплате труда и представить в Департамент финансового и организационно-правового обеспечения Министерства связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия).

2.2. Обеспечить начисление заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), своевременно и в размере не ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия), исходя из фактической численности работников с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившими силу приказы:

- Министерства связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия) от 21.10.2013 г. №П-01-139 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия)»;

- Департамента по делам печати и телерадиовещания Республики Саха (Якутия) от 13.12.2012 г. №01-29/142 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений средств массовой информации, подведомственных Департаменту по делам печати и телерадиовещания Республики Саха (Якутия), в новой редакции».

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

5. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.И. Борисов

Приложение  
к приказу Министерства связи и  
информационных технологий  
Республики Саха (Якутия)  
от 28.12 2017 г. № 11-01-244

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ**  
**УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СВЯЗИ**  
**И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**  
**РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия) (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 2 октября 2017 года №320 «О мерах по реализации в 2017-2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 – 2017 г.г.».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, формируемых из средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

1.4. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включая порядок определения размеров окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и условия премирования;
- условия выплаты материальной помощи;
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

2.1. Оклады работников учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия), занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 г. № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»:

2.1.1. ГБУ РС (Я) «Республиканский центр инфокоммуникационных технологий» и ГБУ РС (Я) «Национальное агентство «Информационный центр при Главе Республики Саха (Якутия)», в размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	2 556
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 942
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 709
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	4 857

2.1.2 учреждений средств массовой информации, в размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
--	---

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	2 658
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	3 060
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	3 857
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	5 051

2.2. Настоящим Положением работникам учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам в пределах фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени;
- повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам, кроме повышающих коэффициентов по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя

учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих».

Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам учреждения с учетом специфики выполняемых работ, специального режима работы и особой ответственности.

Размеры повышающего коэффициента по учреждению - до 3,0.

Конкретные размеры повышающего коэффициента устанавливаются в пределах субсидии на выполнение государственного задания, выделенных на оплату работников учреждений в зависимости от сложности и важности выполняемой работы локальным нормативным актом учреждения в

соответствии с настоящим Положением.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при выслуге лет до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени:

- ученая степень кандидата наук - до 0,05;



ученая степень доктора наук – до 0,10.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу:

за почетные звания – до 0,20;

отраслевые (ведомственные) знаки отличия - до 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

3.1. Оклады работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 г. № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих», в размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (ставки), рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2 394

3.2. Настоящим Положением работникам учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам в пределах фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- повышающий коэффициент за классность водителям.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам, кроме повышающих коэффициентов по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

3.3. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам учреждения с учетом специфики выполняемых работ, специального режима работы и особой ответственности.

Размеры повышающего коэффициента по учреждению - до 3,0.

Конкретные размеры повышающего коэффициента устанавливаются в пределах субсидии на выполнение государственного задания, выделенных на оплату работников учреждений в зависимости от сложности и важности выполняемой работы локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности, ответственности рабочего при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.6. Повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет

устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждений.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет:

- при выслуге лет до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.7. Повышающие коэффициенты за классность водителя устанавливаются в следующих размерах:

- водитель 1 класса - 0,25;
- водитель 2 класса - 0,10.

3.8. Повышающий коэффициент к окладу:

за почетные звания – до 0,20;

отраслевые (ведомственные) знаки отличия - до 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

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

3.10. В целях поощрения работникам могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

#### 4. Порядок и условия оплаты труда служащих отрасли средств массовой информации (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

4.1. Оклады работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих отрасли «Средства массовой информации», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», в размерах:

Квалификационный уровень	Размер оклада, руб. в месяц
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников первого уровня»	3 323
Профессиональная квалификационная группа «Должности	3 456

работников второго уровня»	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников третьего уровня»	3 987
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников четвертого уровня»	5 182

4.2. Настоящим Положением работникам учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам в пределах фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени;
- повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам, кроме повышающих коэффициентов по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя

учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

4.3. В целях определения размеров окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням, отдельные должности работников государственных учреждений отнесены к профессиональным квалификационным группам и уровням, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 июля 2008 г. №341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 июля 2008 г. №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент по квалификационному уровню
По виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (телевидение и радиовещание)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор телевидения	-
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Заведующий видеотекой; заведующий фильмотекой; заведующий фонотекой	-
2 квалификационный уровень	Главный администратор; помощник генерального директора – художественного руководителя	0,06
3 квалификационный	Ассистент видеооператора;	0,12

уровень	звукооформитель радиовещания; художник компьютерной графики; электромеханик телевидения (радиовещания)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Редактор телевидения (радиовещания)	-
2 квалификационный уровень	Корреспондент телевидения (радиовещания); ответственный редактор телевидения (радиовещания); редактор музыкальный телевидения (радиовещания); старший редактор телевидения (радиовещания)	0,06
3 квалификационный уровень	Видеооператор; диктор телевидения (радиовещания); заведующий группой (бюро, корреспондентским пунктом); комментатор телевидения (радиовещания); ответственный выпускающий телевидения (радиовещания); ответственный секретарь телевидения (радиовещания); режиссер монтажа; режиссер телевидения (радиовещания); собственный корреспондент телевидения (радиовещания); специальный корреспондент телевидения (радиовещания); телеоператор	0,12
4 квалификационный уровень	Ведущий программы; обозреватель телевидения (радиовещания); продюсер телевизионных и радиопрограмм; редактор- консультант телевидения (радиовещания); редактор- стилист телевидения (радиовещания)	0,18
5 квалификационный	Директор программ	0,24



уровень	(радиотелевизионных); политический обозреватель телевидения (радиовещания); шеф-редактор телевидения (радиовещания)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Главный выпускающий; художественный руководитель	-
2 квалификационный уровень	Главный режиссер; начальник отдела (дирекции, главной редакции, редакции, студии, творческого объединения); начальник продюсерского центра	0,06
3 квалификационный уровень	Главный редактор телевидения (радиовещания); начальник службы	0,12
По виду экономической деятельности «Обрабатывающие производства» (печатные средства массовой информации, включая интерактивные)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»		
	Оператор компьютерного набора	-
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Корректор; технический редактор	-
2 квалификационный уровень	Заведующий секретариатом; референт	0,06
3 квалификационный уровень	Заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор	0,12
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	-
2 квалификационный уровень	Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	0,06
3 квалификационный	Заведующий отделом по	0,12

уровень	основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	
4 квалификационный уровень	Политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор	0,18
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Директор представительства (филиала): заведующий региональным информационным центром; редактор отдела	
2 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	0,06
3 квалификационный уровень	Главный редактор	0,12

4.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам учреждения с учетом специфики выполняемых работ, специального режима работы и особой ответственности.

Размеры повышающего коэффициента по учреждению - до 3,0.

Конкретные размеры повышающего коэффициента устанавливаются в пределах субсидии на выполнение государственного задания, выделенных на оплату работников учреждений в зависимости от сложности и важности выполняемой работы локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.7. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени:

- ученая степень кандидата наук - до 0,05;
- ученая степень доктора наук – до 0,10.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу:

- за почетные звания – до 0,20;
- отраслевые (ведомственные) знаки отличия - до 0,10.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по

одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

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

4.10. В целях поощрения работникам могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

## 5. Условия оплаты труда и премирования руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 указанной средней заработной платы, согласно приложению №1 к настоящему Положению.

5.2. При расчете среднемесячной 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.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячно заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4, в зависимости от отнесения к группам по оплате труда, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

5.5. Согласно пункту 20 Положения об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

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

5.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет субсидии на государственное задание, предусмотренных на оплату труда до 3% фонда оплаты труда.

Размеры премирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются Министерством связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия) в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением. Премирование руководства производится из централизованного фонда стимулирования, сформированного за счет субсидии на государственное задание, субсидии на иные цели на увеличение премиального фонда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, в зависимости от личного вклада каждого руководителя.

5.8. Размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств ежегодно в дополнительном соглашении к его трудовому договору, размеры премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения ежегодно в дополнительном соглашении к их трудовым договорам.

## 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания, 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 работу в сверхурочное время;

доплаты за работу в ночное время;

доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей.

6.2. Доплата за работу на тяжелых (особо) тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест 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.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки в долях от оклада
«совершенно секретно»	0,30 - 0,50
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	0,10 - 0,15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	0,05 - 0,10

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и постоянной работы с указанными сведениями.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

6.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за



расширение зон обслуживания, 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.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом днями еженедельного непрерывного отдыха являются:

при пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье (за исключением случаев переноса выходных дней, устанавливаемых Правительством РФ и Правительством РС(Я));

при сменном режиме работы - могут быть различные дни недели согласно графику сменности;

нерабочими праздничными днями являются нерабочие праздничные дни, установленные законодательством РФ и Республики Саха (Якутия).

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится следующим образом:

работникам, оплачиваемым по часовым ставкам, - в размере двойной часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.6. Доплата за работу в сверхурочное время производится на основании статей 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными признаются работы, которые производились сверх нормы рабочих часов за

учетный период, установленный Правилами трудового распорядка предприятия.

Работа сверх нормы часов, но в соответствии с графиком сменности, не считается сверхурочной, если такая переработка компенсируется дополнительными днями отдыха в течение учетного периода.

Сверхурочная работа определяется по окончании учетного периода как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за учетный период на основании производственного календаря.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»).

Если сотрудник увольняется, то подсчет количества часов, отработанных сверхурочно, осуществляется с начала учетного периода до последнего дня работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (статьи 96, 154 ТК РФ).

6.8. Доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей устанавливается в размере до 50% от должностного оклада.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня компенсация другим работникам учреждения предоставляется в виде дополнительного отпуска. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим

днем устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

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

## 7. Порядок и условия установления премирования работников

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов премирования в республиканских государственных учреждениях устанавливаются следующие выплаты:

- премии по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, в пределах выделенной субсидии на государственное задание на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителя руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения по согласованию с заместителем руководителя,

курирующим работу данного подразделения.

Порядок, сроки и условия премирования работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Размеры премирования, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

7.3. Премирование по итогам работы производится с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом выполнения следующих показателей:

успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения:

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

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.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в

абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных и ведомственных целевых программ;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности.

7.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются отдельным локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников учреждения, позволяющим оценить сложность, количество, качество и результат труда каждого.

7.6. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год объемам денежных средств на оплату труда и составляет не менее 30% от фонда оплаты труда.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения 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 Законом Республики Саха (Якутия) 234-З № 475-III от 18.05.2005 «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» и ст. ст. 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждений (структурных подразделений), расположенных за пределами Республики Саха (Якутия), производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки, применяемой к заработной плате в данной местности.

8.2. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности выплачивается всем работникам (за исключением руководителя и работников, оклады (должностные оклады) которых определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя) за работу в учреждениях, располагающихся в населенных пунктах, наделенных статусом сельского поселения в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 30 ноября 2004 г. 173-З № 353-III «Об установлении границ и о наделении статусом городского и сельского поселений муниципальных образований Республики Саха (Якутия)».

Размер повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности - 0,15.

8.3. Повышающий коэффициент за работу в арктических улусах выплачивается всем работникам (за исключением руководителя и работников, оклады (должностные оклады) которых определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя) за работу в учреждениях, располагающихся в арктических улусах, согласно Перечню,

утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02.12.1995 № 521 «Об особых мерах государственной поддержки ведения традиционных отраслей, жизнеобеспечения и социальной защиты сельского населения арктических улусов» (Анабарский, Оленекский, Булунский, Жиганский, Усть-Янский, Верхоянский, Эвено-Бытантайский, Аллаиховский, Абыйский, Момский, Нижнеколымский, Среднеколымский) и распоряжению Президента Республики Саха (Якутия) от 10.03.1998 № 73-РП «Об отнесении части территории Оймяконского улуса к зоне арктических улусов Республики Саха (Якутия)» (территории Борогонского I, Борогонского II, Сордоннохского и Ючюгейского наслегов Оймяконского улуса).

Размер повышающего коэффициента за работу в арктических улусах - 0,05.

Если учреждение располагается в сельских населенных пунктах арктических улусов (районов), то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов.

8.4. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь и иные виды выплат разового характера.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размер, порядок и условия материальной помощи устанавливаются Коллективным договором.

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

8.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, а также

премии за выполненную работу устанавливается в зависимости от принятых решений и должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

8.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы<sup>1</sup>.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанного

---

<sup>1</sup> Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станций скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.



пропорционально фактически отработанному времени.

8.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

8.10. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя.

8.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.12. Для работников, работающих по профессиям рабочих или занимающих должности служащих, предусмотренные Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, которые в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении произведений или не выступают, указанное время простоем не является и оплачивается, исходя из размера их оклада (должностного оклада), за исключением времени репетиционного периода.

8.13. При формировании структуры государственных учреждений устанавливается предельное соотношение численности персонала в соответствии с распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 23 июня 2017 г. №781-р «О методических рекомендациях по формированию структуры государственных учреждений Республики Саха (Якутия).

8.14. Штатное расписание учреждения согласовывается с Министерством

связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия) и утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности (профессии) работников данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема работ, услуг, оказываемых учреждением, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации) за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению Министерства связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия)).

8.15. Локальные нормативные акты по оплате труда государственных учреждений средств массовой информации подлежат обязательному согласованию с Министерством связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия) и с представительным органом работников данного учреждения.

8.16. При внесении изменений в размеры окладов, повышающих коэффициентов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), вносятся изменения и дополнения в настоящее Положение.

8.17. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем и согласовываются с представительным органом работников учреждения.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников государственных учреждений,  
подведомственных Министерству связи и  
информационных технологий  
Республики Саха (Якутия)

Перечень  
должностей, профессий работников,  
относимых к основному персоналу для расчета средней  
заработной платы в целях установления должностного оклада  
руководителей государственных учреждений, подведомственных  
Министерству связи и информационных технологий  
Республики Саха (Якутия)

Направление деятельности учреждения	Наименование должности
Государственные учреждения информационных технологий и связи	Главный инженер Ведущий инженер
Государственные учреждения телевидения (радиовещания)	Режиссер телевидения (радиовещания) Специальный корреспондент телевидения (радиовещания) Собственный корреспондент телевидения (радиовещания) Ответственный редактор телевидения (радиовещания) Обозреватель Политический обозреватель телевидения (радиовещания) Ведущий программы Комментатор телевидения (радиовещания) Диктор телевидения (радиовещания) Телеоператор Редактор телевидения (радиовещания) Редактор-стилист телевидения (радиовещания)

Государственные учреждения печатных средств массовой информации	Шеф-редактор Редактор отдела Ответственный секретарь Обозреватель Политический обозреватель Специальный корреспондент Собственный корреспондент Корреспондент
---	--

## Приложение №2

к Положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия)

Отнесение к группам по оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия)

Группа учреждений	Группа по оплате труда руководителей	Учреждения	Предельный размер коэффициента кратности к средней заработной плате работников основного персонала
I	1	Республиканское телерадиовещание	до 4
	2	Республиканские печатные СМИ	до 3

	3	Республиканские учреждения информационных технологий и связи	до 4
II	Печатных СМИ в улусах (районах)		
	1	Амгинский, Верхневиллюйский, Горный, Мегино-Кангаласский, Намский, Сунтарский, Таттинский, Усть-Алданский, Чурапчинский, Алданский, Ленский, Мирнинский, Нерюнгринский, Вилюйский, Кобяйский, Нюрбинский, Олекминский, Томпонский, Усть-Майский, Хангаласский	до 2,75
	2	Анабарский, Жиганский, Момский, Оленекский, Эвено-Бытантайский, Абыйский, Аллаиховский, Булунский, Верхоянский, Нижнеколымский, Среднеколымский, Усть-Янский, Верхнеколымский, Оймяконский	до 2,50