



П Р И К А З

от 05 февраля 2019 г.

г. Якутск

№ 10-09

О внесении изменений в приказ Министерства экономики Республики Саха (Якутия) от 15 декабря 2017 года № 182-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики Саха (Якутия)»

В соответствии с распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 09 августа 2018 г. № 641-РГ «О создании государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр закупок Республики Саха (Якутия)» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ Министерства экономики Республики Саха (Якутия) от 15 декабря 2017 года № 182-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики Саха (Якутия)» (далее – приказ) следующие изменения:

1.1. Дополнить приказ пунктом 3 следующего содержания:

«3. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности заказчиков Республики Саха (Якутия), согласно приложению 3 настоящего приказа».

1.2. Приложение 3 изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

1.3. Пункт 3 приказа считать пунктом 4 и слова «Департаменту стратегического планирования (Десяткин В.Р.)» заменить словами «Департаменту стратегического управления (Слепцова М.Е.)», слова «Департаменту государственной гражданской службы (Афанасьев Ф.С.)» заменить словами «Отделу организационно-финансового обеспечения (Ксенофонтов И.П.)».

1.4. Пункт 4.2. приказа изложить в следующей редакции:

«Обеспечить целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках доведенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на формирование фонда оплаты труда на соответствующий год».

1.5. Пункты 4-8 приказа считать пунктами 5-9 соответственно.

1.6. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2018 года.

2. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



М.А. Данилова

Приложение
к приказу Министерства экономики
Республики Саха (Якутия)
от «05» февраля 2019 года № 20-09

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего
осуществление мероприятий по сопровождению закупочной деятельности
заказчиков Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Оплата труда работников является средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности.

1.2. Положение определяет состав, размеры и порядок установления оплаты труда работников, а также дополнительных выплат, входящих в систему оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия оплаты труда и премирования руководителя, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников учреждения являются:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.6. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет руководитель.

1.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу и размеры стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

1.8. На основании пункта 30 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол №11, по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда. Должности определяются в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок», утвержденным приказом Минтруда России от 10.09.2015 №625н.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается в размере не 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) за 3 квартал предыдущего года.

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

2.1. Размеры окладов должностей служащих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по закупкам	4 780
Старший специалист по закупкам	5 150
Заместитель начальника отдела	5 710
Начальник отдела	6 344

2.2. К окладу в течение соответствующего календарного года (и/или определенного периода времени) и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (за особые условия и специальный режим учреждения);
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень;
- повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или 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 персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению - за интенсивность, напряженность и специальный режим работы учреждения устанавливается решением руководителя всем работникам.

Размер повышающего коэффициента по учреждению - до 2,5.

2.6. С целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе опыта, профессиональной квалификации и компетентности устанавливается всем работникам повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы по специальности.

Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 0,05;
- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - до 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 0,2;
- при стаже работы от 10 лет и до 15 лет - до 0,3;
- при стаже работы от 15 лет и выше - до 0,4.

2.7. Повышающий коэффициент для работников, которым присвоена ученая степень по профилю работы, устанавливается в следующих размерах:

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

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в размере до 0,10.

Повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Повышающий коэффициент за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается приказом руководителя учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в сверхурочное время.

3.2. Совмещение профессий (должностей) производится с соблюдением требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации согласно штатному расписанию учреждения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора учреждения.

3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора учреждения.

3.4. 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 части оклада (должностного 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.

3.5. 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 внутреннего трудового распорядка учреждения.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня компенсация работникам учреждения предоставляется в виде дополнительного отпуска. Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4. Порядок и условия премирования работников

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за качество и результативность (за месяц, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

4.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда.

4.3. Премирование работников осуществляется приказом руководителя в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

4.4. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением очередного отпуска, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.5. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады) или ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5. Условия оплаты труда и премирования руководителя, его заместителей

5.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премии.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь.

Значение коэффициента кратности устанавливается до 3,0.

К основному персоналу учреждения относятся старший специалист по закупкам, специалист по закупкам.

5.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

5.4. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя на основании локального нормативного акта учреждения.

5.5. Руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Порядком.

5.6. По решению Министерства экономики Республики Саха (Якутия) руководителю учреждения на основании трудового договора устанавливаются выплаты стимулирующего характера за отчетный период (месяц, год).

5.7. Общий объем премиального фонда руководителя, заместителей руководителя формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не более 3% от общего фонда оплаты труда.

5.8. По решению директора учреждения для заместителей директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера за отчетный период (месяц, год).

5.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персоналов в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не более 40 процентов.

5.10. Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляет до 60 процентов и переменной ее части в виде выплат стимулирующего и компенсационного характера не менее 40 процентов в структуре заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера.

6.2. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с коллективным договором учреждения. Материальная помощь работникам производится на основании личного заявления и в соответствии с решением руководителя.

Материальная помощь работникам может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

6.3. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности текущего финансового года.

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