



П Р И К А З

15 февраля 2019 г.

№ 04-10

г. Якутск

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

На основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения (далее – Госкомитет) согласно приложению к настоящему приказу;

2. Руководителям Государственных учреждений, подведомственных Госкомитету:

2.1. Разработать положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Госкомитету (далее – Положение), утвержденным настоящим приказом;

2.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), 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 РС(Я) за 3 квартал предыдущего года.

3. Признать утратившим силу:

- приказ Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по занятости населения от 23 июня 2017 г. № п-376 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения»;

- приказ Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по занятости населения от 12 декабря 2017 г. № п-850 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения, утвержденное приказом от 23 июня 2017 года № п-376»;

- приказ Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по занятости населения от 17 января 2018 г. № ОД-23 «О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Саха (Якутия) от 23 июня 2017 года № п-376 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения».

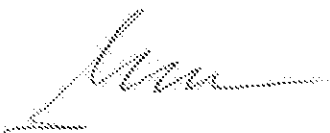
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 апреля 2019 года.

5. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

6. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

7. Контроль и координацию исполнения настоящего приказа возложить на заместителя председателя Харлампьева Г.И.

Председатель



С.И.Москвитин

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных
Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Республики Саха (Якутия) по занятости населения (далее - Положение), разработано на основании постановления Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 «Квалификационный справочник 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 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 9 ноября 2017 г. № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», приказа Министерства труда и социального развития РС (Я) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих в профессиях рабочих».

1.2. Настоящее Положение распространяется на государственные учреждения, подведомственные Государственному комитету Республика Саха (Якутия) по занятости населения (далее - учреждения).

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 учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), 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 раздельно по каждой из должностей.

1.7. Должность Руководителя (Директора) относится к категории Руководитель учреждения – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

1.8. К руководящему составу учреждения относятся должности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

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

1.10. 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 учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам

общеотраслевых 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», приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей 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	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865
	2 квалификационный уровень	4 944
	3 квалификационный уровень	5 343
	4 квалификационный уровень	5 582
	5 квалификационный уровень	5 981
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061
	2 квалификационный уровень	6 300
	3 квалификационный уровень	6 779
	4 квалификационный уровень	7 177
	5 квалификационный уровень	7 975
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

При этом, 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. N 37.

Отнесение к квалификационным уровням по оплате труда определяется с учетом степени самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственности за принимаемые решения, отношению к работе, эффективности и качеству труда, профессиональные знания, опыта практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и другие факторы.

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	- до 10 процентов;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	- до 15 процентов;
при выслуге лет от 10 лет до 15 лет	- до 20 процентов;
при выслуге лет от 15 лет	- до 30 процентов;

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

-- Время работы в государственных учреждениях муниципального, республиканского и федерального подчинения;

-- Время работы в органах службы занятости;

-- Для должностей «психолог», «бухгалтер», «экономист», «юрист/исследователь», «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, к 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 -- до 5 процентов;

-- Ученая степень доктора наук -- до 10 процентов;

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

– Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 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 могут суммироваться по каждому из оснований.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия применяются 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 РС(Я) - 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 общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказом Министерства труда и социального развития РФ от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173
	2 квалификационный уровень	4 394
Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 932
	3 квалификационный уровень	5 141
	4 квалификационный уровень	5 316

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 - до 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - до 20 процентов;
- при выслуге лет от 15 лет - до 30 процентов.

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

— 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 водителем автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 2 класс - до 10 процентов;
- имеющим 1 класс - до 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.

Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ, к 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) 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 РС(Я) - 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 Гискомитета.

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 устанавливаются на 15% ниже оклада руководителя, главных бухгалтеров - на 20%.

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 ГКУ РС(Я) Центров занятости населения улусов (районов) Мирнинского, Нерюнгринского районов и г.Якутска предусматривается фонд премирования в размерах, предусмотренных пунктом 6.1. данного Положения.

4.6. Премирование руководителя учреждения и главного бухгалтера государственных учреждений, за исключением ГКУ РС(Я) Центров занятости населения улусов (районов) Мирнинского, Нерюнгринского районов и г.Якутска, осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности учреждения, в пределах премиального фонда указанного в пункте 6.2. настоящего постановления.

4.7. Порядок выплаты и критерии премирования устанавливаются приказом Госкомитета.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и расходуемой 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, отклоняющихся 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 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 водителям автомобилей.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам 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. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется 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, определяется 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 учреждения, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Рекомендуемый размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения – до 30% от оклада работника, исполняющего обязанности руководителя, размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 20% от оклада работника, исполняющего обязанности отсутствующего работника. Срок, на который устанавливается доплата, определяется 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.

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.

5.8. Доплата водителям автомобилей за ненормированность рабочего времени - 50 процентов оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Порядок и условия премирования руководящего состава

6.1.1. Данным Положением вводится доплатный фонд 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 % 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 10% 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, позволяющих оценить результативность и качество работы.

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

- сокращение неэффективных расходов, в т.ч. 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 заместителю 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 итогам работы за отчетный период. При премировании учитывается:

- усердное 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 одновременно 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 норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 3 N 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 местностях.

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.

Размеры оказываемой материальной помощи устанавливаются в зависимости от имеющихся финансовых возможностей в размере, не превышающем 2-х размеров установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок.

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 по решению администрации;
- 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.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника в размере, не превышающем 2-х размеров установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок.

**Перечень должностей, относимых
к административно-управленческому персоналу**

№	Перечень должностей
1	Руководитель
2	Заместитель руководителя
3	Главный бухгалтер
4	Заместитель главного бухгалтера
5	Начальник отдела бухгалтерского учета и отчетности
6	Начальник административного отдела
7	Начальник отдела информационных технологий
8	Бухгалтер всех категорий
9	Юрисконсульт всех категорий
10	Специалист в сфере закупок