



## П Р И К А З

« 20 » февраля 20 19 г.

№ 41

г. Якутск

### **Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года №310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года №290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 9 ноября 2017 года №1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами рекомендаций по разработке государственными органами положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений с работниками в связи с внесением соответствующих изменений в условия оплаты труда в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия) руководствоваться настоящим приказом для внесения соответствующих изменений в локальные нормативные акты,

регламентирующие условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих строительный контроль (службы заказчика) и порядка формирования их фонда оплаты труда.

4. Признать утратившим силу с 01 апреля 2019 года следующие приказы Министерства архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия):

от 23 апреля 2012 года №57 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)»;

от 02 ноября 2012 года №187 «О внесении изменений в приказ от 23 апреля 2012 №57 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)»;

от 30 сентября 2013 года №176 «О внесении изменений в приказ от 23 апреля 2012 №57 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)»;

от 31 октября 2014 года №206 «О внесении изменений в приказ от 23 апреля 2012 №57 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)»;

от 25 января 2018 года №15 «О внесении изменений в приказ от 23 апреля 2012 №57 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)»;

от 01 февраля 2019 года №17 «О внесении изменений в приказ от 23 апреля 2012 №57 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия)».

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие:

для Государственного казенного учреждения «Служба государственного заказчика Республики Саха (Якутия)» с 1 апреля 2019 года;

для Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Дирекция жилищного строительства Республики Саха (Якутия)» с 01 января 2019 года.

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

7. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

8. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Первый заместитель министра



Г.Г. Новикова

Согласовано с Профсоюзной организацией работников ГКУ «СГЗ РС(Я)»

Приложение к приказу  
Министерства строительства  
Республики Саха (Якутия)  
от «20» февраля 20 19 г. № 41

**Положение**  
**об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных**  
**Министерству строительства Республики Саха (Якутия), финансируемых из**  
**государственного бюджета Республики Саха (Якутия)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), финансирование которых осуществляется за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года №310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года №290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» и от 9 ноября 2017 года №1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Главным распорядителем средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) по подразделу «Другие общегосударственные вопросы» является Министерство строительства Республики Саха (Якутия).

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений (структурных подразделений) формируется исходя из объемов соответствующих лимитов бюджетных обязательств (ассигнований) по фонду оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда руководителей и работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия);
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования;
- другие условия оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими профессий и должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики

Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года №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	Должностной оклад (в руб.)
1. Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

2. Общеотраслевые профессии рабочих	
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

Оклады заместителей начальников структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих начальников структурных подразделений.

Оклады руководителей управлений (департаментов) согласно пункту 2.4. Положения устанавливаются на уровне оклада главного инженера (энергетика), как равной по квалификационным и профессиональным требованиям, а именно к отраслевой должности служащих четвертого уровня 2 квалификационного уровня.

2.2. Наименование должностей служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей и профессий, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке, уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. По должностям служащих и рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности работы.

2.5. В целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по его итогам в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- персональная надбавка (доплата).

2.6. Общий объем выплат работникам стимулирующего характера устанавливается в пределах обеспеченности лимитами бюджетных ассигнований (обязательств) на оплату труда.

2.7. Показатели и критерии эффективности труда устанавливаются с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он должен получить;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном значении.

2.9. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

2.10. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.



Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.11. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются в целях мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

2.12. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы (количества лет), указанных в подпунктах 1- 5.

В период продолжительности непрерывной работы засчитывается работа в сфере строительства, а также периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Размер надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 лет до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 25%.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, включается время работы:

- 1) в учреждении;
- 2) в организациях, работа которых связана с осуществлением деятельности в области проектирования и строительства;
- 3) время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в строительных или проектных организациях до поступления на учебу;
- 4) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, отпуска и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
- 5) иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет по вновь принимаемым работникам в учреждение определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также

документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

При определении стажа, комиссия вправе принять решение о включении в стаж для получения надбавки иные периоды, в течение которых получены опыт и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Назначение надбавки за выслугу лет для вновь принимаемых работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представления решения комиссии по установлению трудового стажа.

2.13. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником, уровня занимаемой должности и возложенных полномочий.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размере до 100% к окладу.

2.14. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего структурного подразделения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 200% к окладу.

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

2 класса – до 10%;

1 класса – до 25%.

Назначение надбавки за наличие классности водителям автомобилей устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 №58/3-102 (в ред. от 15.03.1991).

2.16. Назначение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия по профилю работы, устанавливается по решению руководителя учреждения в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5%;
- ученая степень доктора наук – до 10%.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, имеющих почетное звание, награжденных отраслевыми знаками отличия непосредственно по профилю выполняемой работы и устанавливается по решению руководителя Учреждения (структурного подразделения) в размере до 10%.

При наличии двух оснований, повышение оплаты труда производится только по одному (максимальному) основанию.

2.17. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;
- за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) – 500 рублей.

Доплаты за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.18. Персональная надбавка (доплата) устанавливается 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 изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда.

Размер надбавки (доплаты) устанавливается в абсолютном значении приказом руководителя учреждения в отношении каждого сотрудника.

2.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

2.20. В целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, устанавливаются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Установление условий оплаты труда руководителя зависит от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.2. Размер месячного должностного оклада руководителей Учреждения устанавливается до 3 кратного размера средней заработной платы специалистов основного персонала Учреждения.

3.3. К специалистам основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя относятся:

- ведущий юрисконсульт \*;
- юрисконсульт 1-й категории;
- ведущий эксперт;
- эксперт 1-категории;
- эксперт;
- ведущий бухгалтер \*;
- ведущий экономист \*;
- экономист 1-й категории;
- экономист 2-й категории;
- ведущий инженер \*;
- инженер 1-категории;
- ведущий инспектор;

Примечание:

\* специалисты указанных должностей, занимающиеся обеспечением деятельности учреждения, относятся к административно-управленческому персоналу и утверждаются приказом Министерства строительства Республики Саха (Якутия).

3.4. 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, материальная помощь, премиальные выплаты работникам, относимых к основному персоналу.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

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

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

3.9. В целях поощрения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5.

#### **4. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях, работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе;
- доплата работникам, чья деятельность носит напряженный характер, связанный с частыми командировками и выездами на строящиеся объекты;

– за исполнение трудовых обязанностей в форме ненормированного рабочего времени.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в случае увеличения установленного ему объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. 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 отработке полного рабочего дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. 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 сентября 2006 года №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 % от оклада
«совершенно секретно»	35
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	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 приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера руководителям и сотрудникам производятся в пределах утвержденных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда.

## **5. Порядок и условия премирования руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Данным Положением вводится понятие «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 другие цели.

Общий объем фонда премирования формируется из бюджетных ассигнований, централизованных в пределах до 3% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения в соответствии с Положением о премировании руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, утвержденным приказом Минстроя РС(Я).

5.2. Распределение фонда премирования производится ежемесячно (ежеквартально, по итогам года) распоряжением Министерства строительства Республики Саха (Якутия) в зависимости от личного вклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в повышении качества работы или объема выполняемых работ с учетом показателей (критериев) оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера из бюджетных источников, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), утвержденным приказом Минстроя РС(Я).

5.3. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством строительства Республики Саха (Якутия) в трудовом договоре руководителя учреждения.

## **6. Порядок и условия премирования работников**

6.1. Общий объем фонда премирования формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 25% от бюджетных ассигнований на оплату труда.

6.2. Премирование работников осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

– начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя по представлению соответствующих заместителей руководителя в зависимости от показателей эффективности деятельности каждого работника и учреждения в целом;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения по согласованию с заместителем руководителя.



6.3. Порядок и условия премирования работников по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, позволяющим оценить сложность, количество, качество и результат труда каждого работника.

6.4. Премия работникам учреждения, отработавшим неполный период времени, начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Не подлежат премированию работники учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

6.5. Премирование за качество и результативность работы учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) работникам учреждения производится с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями премирования являются результаты работы государственного учреждения и его структурных подразделений:

- выполнения задания по вводу в эксплуатацию объектов Инвестиционной программы Республики Саха (Якутия);
- целевое и эффективное использование средств республиканского бюджета;
- обеспечение выполнений поручений Главы и Правительства Республики Саха (Якутия);
- своевременное выполнение заданий и поручений Министерства строительства Республики Саха (Якутия);
- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

Денежные средства, предусмотренные фондом оплаты труда на премирование по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям выполнялись.

6.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, качество и результаты труда.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Республики Саха (Якутия);

– поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Саха (Якутия), Правительством Республики Саха (Якутия), присвоение почетных званий и награждение знаками отличия, орденами и медалями, Почетными грамотами Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, Министерства строительства Республики Саха (Якутия).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

Премирование работников осуществляется приказом руководителя в соответствии с Положением о премировании работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства Республики Саха (Якутия), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.7. Премия по итогам работы за определенный период времени выплачивается одновременно с выплатой заработной платы. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий, носящая разовый характер, может выплачиваться на усмотрение руководителя учреждения, как одновременно с заработной платой, так и отдельно.

6.8. В случаях высвобождения фонда оплаты труда, учреждение вправе направить их на выплаты стимулирующего характера.

6.9. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляются с привлечением представителя со стороны работников, либо профсоюзной организацией (комитетом) учреждения.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. 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) от 18 мая 2005 года №234-З №475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)».

7.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и в соответствии с решением комиссии, рассматривающей данное заявление, и приказа руководителя учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете Учреждения (структурного подразделения) на текущий год.

Порядок выплаты и их предельные размеры устанавливаются положением о выплате материальной помощи сотрудников учреждения.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, 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, в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017 – 2019 годы» от 27 декабря 2017 года.

7.4. По решению руководителя всем работникам при наличии экономии средств может быть произведена единовременная выплата (поощрение) за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к юбилеям работников: 50-летие и далее через каждые 5 лет;
- работникам, увольняющимся на заслуженный отдых по решению администрации;
- к праздничным датам.