

Управление делами
Главы
Республики Саха (Якутия)
и Правительства
Республики Саха (Якутия)



Саха Өрөспүүбүлүкэтин
Ил Дарханьы уонна
Саха Өрөспүүбүлүкэтин
Бырабыыталыстыбатын
дьыалаларын Управлениета

ПРИКАЗ

20 февраля 20 19 г.

№ П-01-59

г. Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)

В соответствии с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 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 28.08.2017 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 09.11.2017 года №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям подведомственных государственных учреждений:

2.1. Внести соответствующие изменения в локально-нормативные акты, регламентирующие условия оплаты труда работников учреждений.

2.2. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений с

работниками, в связи с внесением изменений в условия оплаты труда с учетом проведения уведомительной процедуры в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: 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.

3. Признать утратившими силу с 1 апреля 2019 года:

3.1. Приказ Управления административно-хозяйственного обеспечения деятельности Президента и Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.10.2012 года № П-01-87 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению административно-хозяйственного обеспечения деятельности Президента и Правительства Республики Саха (Якутия)»;

3.2. Приказ Управления административно-хозяйственного обеспечения деятельности Президента и Правительства Республики Саха (Якутия) от 14.10.2013 года № П-01-96 «О внесении изменений к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению административно-хозяйственного обеспечения деятельности Президента и Правительства Республики Саха (Якутия), утвержденным Приказом Управления № П-01-87 от 24 октября 2012 года»;

3.3. Приказ Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) от 10.10.2014 года № П-01-157 «О внесении изменений к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению административно-хозяйственного обеспечения деятельности Президента и Правительства Республики Саха (Якутия), утвержденным Приказом Управления от 14 октября 2013 года № П-01-96»;

3.4. Приказ Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) от 12.12.2017 года № П-01-335 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), утвержденным Приказом Управления от 10 октября 2014 года № П-01-157»;

3.5. Приказ Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) от 19.01.2018 года № П-01-7 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), утвержденным Приказом Управления от 10 октября 2014 года № П-01-157»;

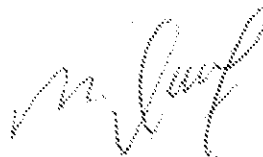
4. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 апреля 2019 года.

6. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель Управления

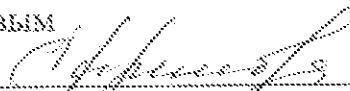


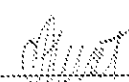
И.В. Лазарев

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

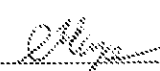
к Приказу Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и
Правительства Республики Саха (Якутия) от 31 января 2019 года №П-01-28
«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных
учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха
(Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)»

Согласовано:

Руководитель отдела по финансовым
и организационным вопросам  С.Н. Ефремова

Руководитель отдела правовой,
кадровой и государственных закупок  А.Т. Николаева

Исполнитель:

Главный специалист отдела по
финансовым и организационным вопросам  Гуляева М.Е.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к приказу Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)»

Настоящий приказ разработан для приведения в соответствие структуры фонда оплаты труда государственных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) согласно Указу Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 года №310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 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 09.11.2017 года №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

Заработная плата работников подведомственных учреждений состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры должностных окладов сотрудников установлены приказом Министерства труда и социального развития Республике Саха (Якутия) от 31.10.2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

Расчет фонда оплаты труда по новой системе произведен в пределах утвержденного фонда оплаты труда на 2018 год с учетом увеличения на 4%.

Принцип определения системы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений сохраняется на прежних условиях, т.е. должностной оклад руководителя устанавливается в

кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала.

В связи с малокомплектностью работников ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» руководителю учреждения устанавливается фиксированный оклад.

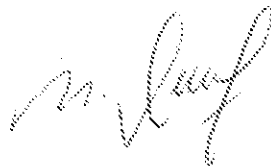
В результате принятия и применения нового Положения будут достигнуты следующие показатели оплаты труда:

- В связи с изменением системы оплаты труда, с учетом увеличения на 4%, заработная плата работников устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, действующего с 01 января 2019 года (28 200,00 рублей).

- Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов составляет 23-39%, по действующему положению 16-25%.

- Стимулирующие выплаты составляет 58-77%, по действующему положению 70-84%, в том числе премия составляет 30-34%, по действующему положению 34-37%.

Руководитель Управления



Лазарев И.В.

Приложение к приказу
Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и
Правительства Республики Саха (Якутия)
от 20.02.2019 г. № 11-01-59

**Положение об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных Управлению делами
Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы организации оплаты труда, работников общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих, руководителей государственных учреждений (далее по тексту — учреждения), подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

Положение разработано в соответствии с приказами:

1.1.1. Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

— от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

— от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.1.2. Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

— от 21 мая 2010 г. №366-ОД «Об утверждении Положения по оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих в органах государственной власти»;

— от 31 октября 2017 г. №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих»;

— от 9 ноября 2017 г. №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ)
- условия и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: 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.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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, ему устанавливается персональная доплата.

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Система оплаты и стимулирования труда работников учреждений формируется с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются согласно приказу Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 г. №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих».

в рублях		
Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада)
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

2.4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов устанавливаются:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Наименование должности
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам

2.5. Настоящим Положением служащим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за наличие ученой степени,
- надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия,
- персональная доплата.

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности и/или должности соответствующей профессиональной деятельности и требования учреждения.

Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется отделом кадров 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).

Назначение надбавки за выслугу лет работы работникам устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.8. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается решением руководителя учреждения в процентах к окладу работника в следующих размерах:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), ведомственные (отраслевые) знаки отличия – до 10%;
- кандидаты наук – до 5%;
- доктора наук – до 10%.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавки к окладу за почетное звание, ведомственные (отраслевые) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.9. В целях поощрения служащим выплачиваются выплаты компенсационного характера и премия, предусмотренные разделами 5 и 6 соответственно.

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

3.1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий».

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются согласно приказу Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 г. №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

в рублях

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173
	2 квалификационный уровень	4 394
Общеотраслевые	1 квалификационный уровень	4 757

профессии рабочих второго уровня	2 квалификационный уровень	4 932
	3 квалификационный уровень	5 141
	4 квалификационный уровень	5 316

3.3. Настоящим Положением рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за классность водителям,
- надбавка за наличие ученой степени,
- надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия,
- персональная доплата.

3.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 200 %.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности и/или должности соответствующей профессиональной деятельности и требования учреждения.

Размер надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется отделом кадров 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).

Назначение надбавки за выслугу лет работы работникам устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.6. Надбавка к окладу за классность водителям автомобилей устанавливается

в следующих размерах:

- имеющим 1 класс — до 25%;
- имеющим 2 класс — до 10%.

3.7. В целях поощрения служащим выплачиваются выплаты компенсационного характера и премия, предусмотренные разделами 5 и 6 соответственно.

4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров

4.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров (далее — руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителей учреждений устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждений, и составляет до 3 размеров от указанной средней заработной платы работников.

4.3. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителей 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.

4.4. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждений.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, приведен по учреждениям согласно приложению к настоящему Положению.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей учреждений.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) устанавливается в размере, в кратности до 4.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных

учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) указывается в трудовых договорах руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

4.7. Общий объем премиального фонда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда, сформированному за счет субсидий на выполнение государственного задания бюджетным учреждениям, не может превышать 3 % от общего фонда оплаты труда учреждений.

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

Премирование заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится на основании представления руководителей учреждений.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждений устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

Условием осуществления выплаты премиального фонда является достижение значений показателей, установленных в трудовом договоре.

4.8. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров не производится.

4.9. Размер оклада руководителя ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» установлен на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в следующем размере:

Наименование должности	Размер оклада, рублей
Руководитель учреждения	13 717

4.10. Настоящим Положением руководителю ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- персональная доплата.

4.10.1. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда руководителя ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» устанавливается в размере до 200%.

Условия и размер надбавки за интенсивность труда руководителю определяется локальным нормативным актом и трудовым договором.

4.10.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли.

Размер надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

4.11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» предусмотрены разделом 5 настоящего положения.

4.12. Премирование руководителя ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности учреждения, в пределах премиального фонда, указанного в пункте 6.2 настоящего Порядка.

5. Порядок и установление выплат компенсационного характера.

5.1. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни;
- доплата за сверхурочное время;
- доплата за ненормированный рабочий день.

5.2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

устанавливается в соответствии с Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Конкретный размер выплаты определяется руководителем учреждения по согласованию с профкомом по итогам проведенной специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с установленным порядком.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Выплата к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

При определении размера выплаты учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

5.4. Размер и срок доплаты за совмещение профессий (должностей) определяется и устанавливается по согласованию сторон в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.8. Доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. Доплата за сверхурочное время работы работникам, за исключением водителей, производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в сверхурочное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.10. Выплата за ненормированный рабочий день устанавливается водителям в размере до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

6. Порядок и условия премирования работников учреждений

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.1.1. Премия по итогам работы за результативность и качество труда (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты до 100%:

- выполнения плановых показателей и мероприятий предусмотренных планом работы Учреждения;
- своевременность принятия мер при нештатных ситуациях;
- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, качественное и полноценное исполнение должностных обязанностей;
- организация работы МОП, обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории, своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. Качество уборки служебных помещений и территорий, знание правил безопасности при выполнении уборочных работ;

- своевременная и соответствующая разработка правовых документов, своевременная подготовка обоснованных ответов при отклонении претензий, своевременный учет и хранение находящихся в производстве и законченных исполнением судебных и арбитражных дел, участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, осуществление информирования работников о действующем законодательстве и изменениях в нем, консультация работников по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, содействие в оформлении документов и актов имущественно-правового характера;

- рациональное использование производственных ресурсов, повышение технической культуры, своевременная и качественная подготовка всех систем жизнеобеспечения к зимнему периоду работы, обеспечение бесперебойного, технически правильной эксплуатации оборудования, транспортных средств и содержание их в работоспособном состоянии на требуемом уровне экономный расход материалов на ремонтно-эксплуатационные нужды;

- обеспечение бесперебойной работы, правильная эксплуатация, ремонт энергетического оборудования, своевременный контроль за соблюдением норм расхода электроэнергии, соблюдение правил и норм охраны труда при эксплуатации и ремонте электроустановок;

- надлежащий контроль за техническим состоянием автомобиля, своевременное проведение техобслуживания автомобиля, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, рациональное расходование установленного ежемесячного лимита бензина, запчастей, культура обслуживания клиентов, правильное (без искажений) ведение и оформление путевых листов;

- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, качественное и полноценное исполнение должностных обязанностей

6.1.2. 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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

6.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденному фонду оплаты труда, сформированного за счет субсидий на выполнение государственного задания бюджетным учреждениям, и составляет не менее 25%.

Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются Положением о премировании с учетом мнения представительного органа.

6.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителей в пределах утвержденного на очередной год фонда оплаты труда, сформированному за счет субсидий на выполнение государственного задания бюджетным учреждениям, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

6.4. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Не подлежат премированию работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя премия работникам может быть установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Основанием для выплаты премии работникам является приказ руководителя соответствующих Учреждений.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З №475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» работникам учреждений устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

7.2. В соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, если уровень оплаты труда работника, ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

7.3. В соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения работникам устанавливается персональная доплата. 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), выплачиваемый работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

7.4. Из средств экономии фонда оплаты труда, внебюджетных (предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) источников работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работников в соответствии с коллективным договором.

7.5. По решению руководителей всем работникам 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;
- к праздничным датам по предложению руководителей структурных категорий.

Размер оказываемых единовременных выплат устанавливается руководителями учреждений согласно коллективному договору, положения о премировании и с учетом трудового вклада работника.

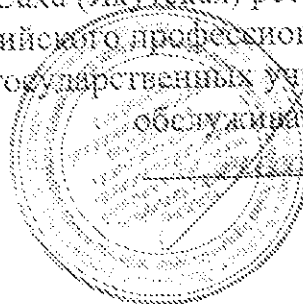
7.6. Средства, на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В срочном трудовом договоре не указывается занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер заработной платы и срок, на который заключен срочный трудовой договор.

7.7. Согласно приложению к настоящему Положению устанавливается перечень должностей основного персонала учреждений для определения должностного оклада руководителей учреждений, находящихся в ведении Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

Согласовано:

Саха (Якутская) республиканская Организация
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации



Алексеев В.П.

Одобрено протоколом заседания
Межведомственной комиссии
по определению условий оплаты труда
работников учреждений, финансируемых
из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)
от « 11 » января 2019 г. № 3

Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных
Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и
Правительства Республики Саха (Якутия)

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для
определения должностного оклада руководителей бюджетных учреждений

1. ГБУ РС (Я) «Служба эксплуатационно-технического обеспечения»

- ведущий инженер
- инженер

2. ГБУ РС (Я) «Служба автотранспортного обеспечения»

- водитель