



ПРИКАЗ

«18» марта 2019 г.

№ П- 52 /од

Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия)

В соответствии с 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) и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09 ноября 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 Министерству предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям подведомственных учреждений:

2.1. Принять локальные нормативные акты по введению системы оплаты труда с соблюдением положений статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с представительным органом работников учреждения;

2.2. Осуществить введение системы оплаты в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденном пунктом 1 настоящего приказа.

2.3. 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 Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

2.4. Обеспечить контроль за целевым расходованием средства на оплату труда, не допускать перерасхода средств на оплату труда.

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

3. Возложить на руководителей подведомственных учреждений персональную ответственность за расходование средств на оплату труда в соответствии с утвержденными нормами.

4. Отделу финансово-правового обеспечения, государственной службы и организационного сопровождения (Софронова Е.А.):

4.1. Направить настоящий приказ на государственную регистрацию в установленном порядке.

4.2. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

5. Признать утратившим силу приказы Министерства предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия):

- от 21 февраля 2018 года №П-27-2/од «Об утверждении Положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия)»;

- от 14 марта 2019 года № П-51/од «О внесении изменений в приказ Министерства инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия) от 21 февраля 2018 года №П-27-2/од «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инвестиционного развития и предпринимательства Республики Саха (Якутия)».

6. Настоящий приказ вступает в силу с 1 мая 2019 года.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

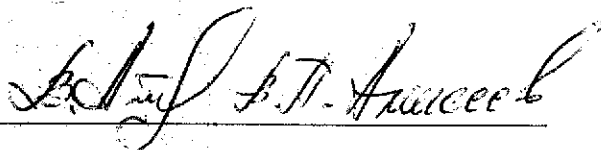
МИНИСТР



И. С. ВЫСОКИХ

СОГЛАСОВАНО:

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



Утверждено приказом
Министерства предпринимательства,
торговли и туризма Республики Саха (Якутия)
от «18» марта 2019 г. № 11-52/09

**Положение
об оплате труда работников государственных учреждений,
подведомственных Министерству предпринимательства, торговли и туризма
Республики Саха (Якутия)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

-Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

-приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

-Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-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 общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих», от 09 ноября 2017 года № 1424-од «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

-размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

-наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

-условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

-условия и порядок премирования;

-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 третий квартал предыдущего года.

1.4. Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, надбавки к должностным окладам и иные 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Должность директора относится к категории руководитель учреждения - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

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

2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 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 общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»:

Таблица № 1

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4757
	2 квалификационный уровень	4785
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4865
	2 квалификационный уровень	4944
	3 квалификационный уровень	5343
	4 квалификационный уровень	5582
	5 квалификационный уровень	5981
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6061
	2 квалификационный уровень	6300
	3 квалификационный уровень	6779
	4 квалификационный уровень	7177

	5 квалификационный уровень	7975
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8134
	2 квалификационный уровень	8374
	3 квалификационный уровень	8533

В целях определения размеров окладов устанавливается приравнение отдельных должностей работников учреждений дополнительного профессионального образования («преподаватель», «тьютор») АУ ДПО «Бизнес-школа» Республики Саха (Якутия) к профессиональным квалификационным группам и уровням, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», и согласно размерам окладов, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) № 1362-ОД от 31 октября 2017 г. «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих» по квалификационным уровням:

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061	
	2 квалификационный уровень	6 300	Тьютор
	3 квалификационный уровень	6 779	Преподаватель

В целях определения размеров окладов устанавливается приравнение отдельных должностей работников учреждений ГКУ «Центр поддержки предпринимательства Республики Саха (Якутия) к профессиональным квалификационным группам и уровням, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», и согласно размерам окладов, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) № 1362-ОД от 31 октября 2017 г. «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих» по квалификационным уровням:

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061	Главный редактор
	2 квалификационный уровень	6 300	
	3 квалификационный уровень	6 779	Заведующий обособленным подразделением

2.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- 3) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;

4) за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);

5) персональная доплата.

2.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - до 10 процентов;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 20 процентов;

- при стаже работы от 10 лет - до 30 процентов.

2.2.2. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается всем работникам учреждения, с целью 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. Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в размере до 250% к окладу и зависит от следующих показателей:

- 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

2.2.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается в следующих размерах:

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

- ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

- отраслевые (ведомственные) знаки отличия – до 5 процентов.

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

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

2.2.4. Персональная доплата к окладу устанавливается, в случае если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.2.5. 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 РС(Я) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров)».

2.3. Выплаты по надбавкам к должностным окладам носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на процент надбавки или в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

2.4. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе

отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»:

Таблица № 2

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4173
	2 квалификационный уровень	4394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4757
	2 квалификационный уровень	4932
	3 квалификационный уровень	5141
	4 квалификационный уровень	5316

3.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за классность водителям автомобилей;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) персональная доплата.

3.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - до 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 20 процентов;
- при стаже работы от 10 лет - до 30 процентов.

3.2.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 1 класс - до 25 процентов;
- имеющим 2 класс - до 10 процентов.

3.2.3. Надбавка к должностному окладу за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается с целью мотивации работников учреждения к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

Размер надбавки устанавливается в размере до 250% к окладу и зависит от следующих показателей:

- 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;

- 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.

3.2.4. Персональная доплата к окладу устанавливается, в случае если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения им работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам к должностным окладам носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на процент надбавки или в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

3.5. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть

осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- 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 определяется условиями трудового договора.

4.2.1. Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.2. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего руководителя 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.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

5.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений утверждается Министерством предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия).

5.3. Группы по оплате труда руководителей устанавливаются в следующем размере:

Таблица № 3

Группы по оплате труда руководителей	Количество основного персонала	Коэффициент кратности
1 группа	75 и более	до 3
2 группа	от 30 до 75	до 2,75
3 группа	менее 30	до 2,5

5.4. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты и материальная помощь работников, отнесенных к основному персоналу.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.6. К основному персоналу учреждения относятся следующие работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- профконсультант;
- менеджер;
- преподаватель;
- тьютор;
- ведущий менеджер;
- менеджер проектов;
- главный проектный менеджер
- ведущий проектный менеджер;
- главный маркетолог;
- ведущий маркетолог;
- менеджер-консультант по туризму;
- менеджер-бухгалтер

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и 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.

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

5.9. Порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

VI. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Данным Положением устанавливается фонд премирования труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - Фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его

заместителей и главного бухгалтера учреждений, подведомственных Министерству предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия), за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

Общий объем премиального фонда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда не может превышать 3% и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5% от объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

6.3. Распределение фонда премирования производится приказом Министерства предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия).

6.4. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным Министерством предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия).

6.5. Критерии оценки и показатели эффективности работы устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

6.6. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, его заместителей и главного бухгалтера не осуществляется.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива главным распорядителем бюджетных средств ежегодно формируется премиальный фонд в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований. Общий объем премиального фонда работников в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда составляет не менее 15%.

Размер дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели определяется исходя из численности работников при выделении Министерством финансов Республики Саха (Якутия) дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели, для увеличения премиального и стимулирующего фонда оплаты труда.

7.2. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждений на основании локальных нормативно-правовых актов, разработанных учреждениями.

Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению служебных записок заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению служебных записок руководителя соответствующего структурного подразделения.

7.3. Премия за качество и результативность по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период.

При премировании учитывается:

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

-проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

7.4. Премия за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность, качественное выполнение и высокие результаты работы.

7.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом подведомственного учреждения Министерства предпринимательства, торговли и туризма Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (без учета повышающих коэффициентов), так и в абсолютном размере. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона 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)» применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, ходатайства начальника подразделения или профсоюзного органа при наличии финансовых средств и на основании коллективного договора.

8.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Республики Саха (Якутия) о государственном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.