

Постоянное представительство  
Республики Саха (Якутия)  
при Президенте  
Российской Федерации



Россия Федерацияга  
Президенти офисига  
Саха Өрөспүүбүлүкэтин Баастааһынай  
бүрөстүбүннүстүбүтүгү

## ПРИКАЗ

05 марта 2019 года

№ 01-04-14

Москва

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия)  
«Якутское постпредство в г. Москве», подведомственного  
Постоянному представительству Республики Саха (Якутия)  
при Президенте Российской Федерации**

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», во исполнение постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Якутское постпредство в г. Москве», подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации (далее - Положение), согласно приложению, к настоящему приказу.

2. Руководителю ГБУ РС (Я) «Якутское постпредство в г. Москве»:

2.1. внести изменения в локальные нормативные акты по вопросам, связанным с принятием настоящего приказа;

2.2. привести в соответствие с Положением штатное расписание с проведением обязательных процедур, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.3. обеспечить уведомление работников в письменной форме, не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях условий оплаты труда в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.4. контролировать расходование средств на оплату труда в соответствии с нормами Положения;

2.5. обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности) не ниже размера минимальной заработной платы в г. Москве в соответствии с пунктом 3.3 Московского трехстороннего

соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;

2.6. в целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации, обеспечить квалифицированным рабочим, специалистам и служащим уровень заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы в городе Москве, установленной с 01 января 2018 года, с применением индексации с 1 января 2019 года на 4 %.

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

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. Признать утратившими силу с 1 апреля 2019 года:

- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 23 июня 2015 года № 01-02-39 «Об утверждении Положений об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации»;

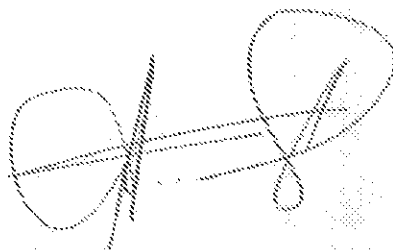
- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 23 мая 2018 года № 01-04-36 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации»;

- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 05 марта 2019 года № 01-02-13 «О внесении изменений в Приложение № 1 к приказу от 23 июня 2015 года № 01-02-39 «Об утверждении Положений об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации».

6. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Постоянный представитель  
Республики Саха (Якутия) при  
Президенте Российской Федерации



А.С. Федотов

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ  
САХА (ЯКУТИЯ) «ЯКУТСКОЕ ПОСТПРЕДСТВО В Г. МОСКВЕ»,  
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ПОСТОЯННОМУ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВУ  
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) "Якутское постпредство в г. Москве" (далее - учреждение), подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства РС (Я) от 28.08.2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) от 09.11.2017 г. № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;
- приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) от 31.10.2018 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих».

1.3. Положение включает:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры стимулирующих надбавок к окладу, условия и порядок их

выплаты;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- условия и размеры выплат компенсационного характера;
- условия премирования работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, надбавки к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, стимулирующих надбавок к окладу, выплат компенсационного характера и премий.

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

2.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
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	1 квалификационный уровень	8 134

четвертого уровня	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

2.1.1. Оклады должностей служащих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Старший специалист по закупкам	7 177

2.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

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

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3. Надбавка к окладу за специфику работы устанавливается работникам, порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим Положением, в связи со спецификой работы учреждения:

- в условиях круглосуточного характера сроков прибытия и убытия обслуживаемых лиц, возможных задержек рейсов,
- экстренного изменения объемов и продолжительности требуемого обслуживания (обеспечения),
- изменения потребностей в обеспечении мероприятий в режиме реального времени.

Решение об установлении работникам надбавки к окладу за специфику работы, в зависимости от вышеуказанных факторов, влияющих на условия труда работников, и степени их влияния, принимается руководителем учреждения. Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается до 200 процентов.

2.4. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим разделом, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности и/или должности соответствующей профессиональной деятельности и требованию учреждения.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет -- до 5 процентов;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет -- до 10 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет -- до 15 процентов.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется кадровой службой учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

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

2.5. Надбавка к окладу за интенсивность труда устанавливается работникам с целью их мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к систематическому досрочному выполнению работы, к повышению уровня профессионального мастерства, к применению в работе современных форм и методов организации труда и т.п.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения.

Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается до 500 процентов.

2.6. Надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается решением руководителя учреждения в следующих размерах:

- ученая степень доктора наук -- до 10 процентов;
- ученая степень кандидата наук -- до 5 процентов.

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

2.7. Надбавка к окладу за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия устанавливается для работников учреждения по профилю работы решением руководителя учреждения в следующих размерах:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) -- до 10 процентов;
- ведомственный (отраслевой) знак отличия -- до 5 процентов.

При наличии двух оснований (за почетное звание, ведомственные (отраслевые) знаки отличия) применение надбавки производится по

основной работе только по одному из оснований.

2.8. 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. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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 при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата (без учета премий) работника при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации оказывается ниже заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работнику до ее изменения (совершенствования), ему устанавливается персональная доплата.

2.9. Надбавки к окладам устанавливаются на основании локальных нормативных актов учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по надбавкам обеспечиваются за счет всех источников финансирования и определяются путем умножения оклада работника на процент надбавки.

2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом



Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» в следующих размерах:

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

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

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- персональная доплата.

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. Надбавка к окладу за специфику работы устанавливается работникам, порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим Положением, в связи со спецификой работы учреждений:

- в условиях круглосуточного характера сроков прибытия и убытия обслуживаемых лиц, возможных задержек рейсов,
- экстренного изменения объемов и продолжительности требуемого обслуживания (обеспечения),
- изменения потребностей в обеспечении мероприятий в режиме реального времени.

Решение об установлении работникам надбавки к окладу за специфику работы, в зависимости от вышеуказанных факторов, влияющих на условия

труда работников, и степени их влияния, принимается руководителем учреждения. Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается до 200 процентов.

3.4. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества отработанных полных лет. Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – до 5 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 10 процентов;
- при стаже работы от 10 – до 15 процентов.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется кадровой службой учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

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

3.5. Надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливаются работникам с целью их мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к систематическому досрочному выполнению работы, к повышению уровня профессионального мастерства, к применению в работе современных форм и методов организации труда и т.п.

Решение об установлении указанных в настоящем пункте надбавок к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения.

Размер надбавок к окладу за интенсивность труда устанавливается до 500 процентов.

3.6. Надбавка к окладу за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия устанавливается для работников учреждения по профилю работы решением руководителя учреждения в следующих размерах:

- почетное звание – до 10 процентов;
- ведомственный (отраслевой) знак отличия – до 5 процентов.

При наличии двух оснований (за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия) применение надбавки производится по основной работе только по одному из оснований.

3.7. Надбавка к окладу за наличие классности водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

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

3.8. 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. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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 при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата (без учета премий) работника при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации оказывается ниже заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работнику до ее изменения (совершенствования), ему устанавливается персональная доплата.

3.9. Надбавки к окладам устанавливаются на основании локальных нормативных актов учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по надбавкам обеспечиваются за счет всех источников финансирования и определяются путем умножения оклада работника на надбавку.

3.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения

3.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера (далее - руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премии.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется до 3-кратного размера средней заработной платы работников, которые относятся к

основному персоналу и устанавливается в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

4.3. К основному персоналу относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом учреждения.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу для определения должностного оклада руководителя учреждения:

1) по виду деятельности «эксплуатация и содержание государственного имущества РС (Я), находящегося в городах Москве и Санкт-Петербурге, Московской и Ленинградской областях»:

- слесарь-ремонтник;
- ведущий инженер-электроник;

2) по виду деятельности «организация и обеспечение транспортного обслуживания деятельности органов власти»:

- водитель;
- ведущий эксперт-автотехник;

3) по виду деятельности «организация проведения и обслуживание мероприятий республиканского и федерального значения, протокольных и ведомственных мероприятий»:

- специалист по связям с общественностью.

4.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, премиальные выплаты, материальная помощь.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Постоянным представительством РС (Я) При Президенте РФ в кратности до 4 и указывается в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения.

4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 5.

4.7. Премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера производится из средств фонда премирования в размере до 3 процентов фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий год.

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

4.8. Премирование руководителя учреждения производится ежеквартально по согласованию с Постоянным представителем Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации в зависимости от результатов оценки итогов работы учреждения за отчетный период.

4.9. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения производится ежеквартально по решению руководителя учреждения в зависимости от личного вклада в повышение качества работы или объема выполняемых работ, с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы.

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

В случае невыполнения норм данного Положения премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера не производится.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

5.2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере до 12 процентов

должностного оклада в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

5.4. Размер доплаты за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы и срок, на который доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет за каждый час работы исходя из одинарной часовой ставки сверх оклада.

По желанию работников, работавших в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Доплата за работу водителей в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Согласно распоряжению Правительства Республики Саха (Якутия) от 05.05.2011 г. № 402-р «О выделении дополнительных бюджетных ассигнований для ГБУ РС(Я) «Якутское постпредство в г. Москве», на оплату работы водителей сверхурочно в выходные и праздничные дни выделяются дополнительные средства из государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

5.8. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет до 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

## 6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в учреждении могут быть установлены следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие жалоб со стороны органов государственной власти и ведомств в соответствующем периоде;

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

- профессиональное мастерство при выполнении порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- личный вклад в работу коллектива и другие показатели.

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. При премировании учитываются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с обеспечением оперативно-технической готовности на автомобилях);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских целевых программ.

6.2. Общий объем средств на премирование работников учреждения



формируется в процентном отношении и составляет не менее 20 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

6.3. Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются Положением о премировании в пределах средств, предусмотренных на оплату труда из средств субсидии на выполнение государственного задания, а также иных источников формирования, не противоречащих действующему законодательству, с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Основанием для выплаты премии работникам является приказ руководителя учреждения.

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

6.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к фонду оплаты труда. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

6.7. Положения данного раздела не распространяются на порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения. Порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с п. 4.6 — 4.9 настоящего Положения.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии средств (экономии фонда оплаты труда) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к юбилеям работников (50-летию и далее через каждые 5 лет);
- работникам, увольняющимся на заслуженный отдых;
- по представлениям руководителей отделов, курирующих руководителей (заместители руководителя, главный бухгалтер) - к праздничным датам.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения согласно Положению о премировании и с учетом трудового вклада конкретного работника.



7.3. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.4. При наличии средств (экономии фонда оплаты труда) работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за год. Основанием для выплаты премии по итогам работы за год для руководителя учреждения является приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации, для работников учреждения - приказ руководителя учреждения.

7.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и исполнивших свои нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается в размере не ниже минимальной заработной платы в городе Москве, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, включающей тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и исполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, ему устанавливается специальная доплата.

7.6. 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 раздельно по каждой из должностей.

Приложение к Положению,  
утвержденному приказом  
Постпредства РС (Я) при Президенте РФ  
от «05» марта 2019 г. № 01-04-14

**РАЗМЕР НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ  
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ**

С учетом того, что специфика работы учреждения, указанная в п. 2.3, 3.3 настоящего Положения, в той или иной степени отражается на условиях труда всех работников, в учреждении устанавливаются следующие размеры надбавки к окладу работников за специфику работы учреждения:

№ п/п	Должность	Размер надбавки, %
1	Ведущий экономист по материально-техническому обеспечению	до 200
2	Заведующий складом	до 200
3	Начальник отдела материально-технического обеспечения	до 200
4	Водитель автомобиля	до 200
5	Диспетчер	до 200
6	Ведущий эксперт-автотехник	до 200
7	Главный механик	до 200
8	Специалист по связям с общественностью	до 200
9	Ведущий инженер-электроник	до 100
10	Слесарь-ремонтник	до 100
11	Техник	до 100
12	Ведущий бухгалтер	до 100
13	Ведущий экономист по планированию	до 100
14	Старший специалист по закупкам	до 100
15	Начальник юридического отдела	до 100
16	Ведущий юрист-консульт	до 100
17	Менеджер по персоналу	до 100
18	Начальник планово-экономического отдела	до 50
19	Начальник отдела эксплуатации и энергообеспечения зданий и сооружений	до 50
20	Лифтер	до 50
21	Слесарь-сантехник	до 50
22	Уборщик служебных помещений	до 50
23	Дворник	до 50