

Министерство  
инноваций, цифрового  
развития и  
инфокоммуникационных  
технологий Республики Саха  
(Якутия)



Саха Өрөспүүбүлүкэтин  
инновацияҕа, цифровой  
сайдыыга уонна  
инфокоммуникационной  
технологияҕа министрэригистэ

## П Р И К А З

«16» марта 2019 г.

№ 11-01-64

г. Якутск

### Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 05 февраля 2019 года №17 «О повышении заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики в Республике Саха (Якутия)», приказом Министерства труда и социальной защиты 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 инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных

Министерству инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия):

2.1. Внести соответствующие изменения в трудовые договоры работников, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда.

2.2. Уведомить в письменной форме работников о предстоящих изменениях условий оплаты труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за 2 месяца.

2.3. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины 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:

приказ Министерства связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия) от 22 декабря 2017 года №П-01-244 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия)»;

приказ Министерства инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) от 18 марта 2019 №П-01-56 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом Министерства связи и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) от 22.12.2017 г. №П-01-244».

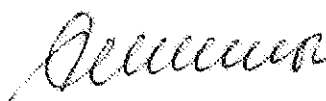
4. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

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

6. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.А. Семенов

## УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства инноваций,  
цифрового развития и  
инфокоммуникационных технологий  
Республики Саха (Якутия)  
от 26.03.2019 г. № П-01-19

### ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственных учреждений,  
подведомственных Министерству инноваций, цифрового развития и  
инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия)**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) (далее – учреждения) (далее вместе - работники), поступающих учреждениям в установленном порядке из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии со следующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия):

Трудовой кодекс;

Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 года №5485-1 «О

государственной тайне»;

постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих или профессиональные стандарты;

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемые Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений или Правительством Российской Федерации на соответствующий год;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 года №408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Закон Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475-III "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)";

постановление 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)»;

Республиканское (региональное) соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей "Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)" на 2017 - 2019 годы от 26 апреля 2017 года;

приказ 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 и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

настоящее Положение;

иные правовые акты Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.3. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие системы оплаты труда, подлежат согласованию с Министерством инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) и с представительным органом работников учреждения.

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

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

а) порядок и условия оплаты труда работников (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных

бухгалтеров);

б) порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров;

в) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

г) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

д) другие вопросы оплаты труда.

1.6. При внесении изменений в условия оплаты труда, в настоящее Положение могут быть внесены изменения.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров)

2.1. Оклады 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» и 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 и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих», в размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785

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

Должности «специалист по связям с инвесторами», «специалист по маркетингу», «ведущий эксперт», «менеджер-бухгалтер» относятся к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационного уровня.

2.2. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих отрасли «Средства массовой информации», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», в размерах:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
По виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (телевидение и радиовещание)		
Профессиональная квалификационная группа		



«Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор телевидения	5 283
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Заведующий видеотекой; заведующий фильмотекой; заведующий фонотекой	5 495
2 квалификационный уровень	Главный администратор; помощник генерального директора – художественного руководителя	5 824
3 квалификационный уровень	Ассистент видеооператора; звукооформитель радиовещания; художник компьютерной графики; электромеханик телевидения (радиовещания)	6 154
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Редактор телевидения (радиовещания)	6 265
2 квалификационный уровень	Корреспондент телевидения (радиовещания); ответственный редактор телевидения (радиовещания); редактор музыкальный телевидения (радиовещания); старший редактор телевидения (радиовещания)	6 641
3 квалификационный уровень	Видеооператор; диктор телевидения (радиовещания); заведующий группой (бюро, корреспондентским пунктом); комментатор телевидения (радиовещания); ответственный выпускающий телевидения (радиовещания); ответственный секретарь телевидения (радиовещания); режиссер монтажа; режиссер телевидения (радиовещания); собственный корреспондент телевидения (радиовещания);	7 017

	специальный корреспондент телевидения (радиовещания); телеоператор	
4 квалификационный уровень	Ведущий программы; обозреватель телевидения (радиовещания); продюсер телевизионных и радиoproграмм; редактор-консультант телевидения (радиовещания); редактор-стилист телевидения (радиовещания)	7 393
5 квалификационный уровень	Директор программ (радиотелевизионных); политический обозреватель телевидения (радиовещания); шеф-редактор телевидения (радиовещания)	7 769
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Главный выпускающий; художественный руководитель	8 345
2 квалификационный уровень	Главный режиссер; начальник отдела (дирекции, главной редакции, редакции, студии, творческого объединения); начальник продюсерского центра	8 846
3 квалификационный уровень	Главный редактор телевидения (радиовещания); начальник службы	9 346
По виду экономической деятельности «Обрабатывающие производства» (печатные средства массовой информации, включая интерактивные)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»		
	Оператор компьютерного набора	5 283
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Корректор; технический редактор	5 495

2 квалификационный уровень	Заведующий секретариатом; референт	5 824
3 квалификационный уровень	Заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор	6 154
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	6 265
2 квалификационный уровень	Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор; менеджер по рекламе	6 641
3 квалификационный уровень	Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	7 017
4 квалификационный уровень	Политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор	7 393
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Директор представительства (филиала): заведующий региональным информационным центром; редактор отдела	8 345
2 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	8 846
3 квалификационный уровень	Главный редактор	9 346

2.3. Оклады работников, выполняющих работы 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», 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 и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих», в размерах:

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

2.4. Порядок и условия установления работникам выплат стимулирующего характера, установлены разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера, установлены разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Порядок и условия установления работникам иных выплат, установлен разделом 6 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров

3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате

работников, которые относятся к основному персоналу согласно приложению №1 к настоящему Положению, и составляет до 3 указанной средней заработной платы.

3.2. При расчете средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, для определения оклада руководителя, не учитываются выплаты компенсационного характера, премиальные выплаты и материальная помощь работникам, относимых к основному персоналу.

3.3. Размеры окладов заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4 в зависимости от отнесения к группам по оплате труда согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.5. Согласно пункту 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя,

заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;

среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

3.6. Порядок и условия установления руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру премиальных выплат, установлены подразделом 4.3 настоящего Положения.

3.7. Порядок и условия установления руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру компенсационных выплат, установлены разделом 5 настоящего Положения.

3.8. Порядок и условия установления руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру иных выплат, установлен разделом 6 настоящего Положения.

#### 4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты входят в понятие стимулирующих выплат и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим Положением.

#### 4.2. Надбавки стимулирующего характера

4.2.1. Решение об установлении надбавок стимулирующего характера и его размере принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в отношении:

работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителей учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

работников структурных подразделений учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.2.2. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на надбавку.

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

4.2.4. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.2.5. Надбавки стимулирующего характера не применяются к окладу руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

4.2.6. Настоящим Положением работникам предусматриваются следующие надбавки стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

а) надбавка за выслугу лет, устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 10 %;

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

Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего стажа работы. Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

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

Надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения.

б) надбавка за наличие ученой степени, устанавливается в следующих размерах:

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

Надбавка устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих.

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

в) надбавка к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается до 10 %.

Надбавка применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия.



г) надбавка за интенсивность труда устанавливается до 100%.

Решение об установлении надбавки принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии установления определяются локальным актом учреждения.

д) надбавка за специфику работы устанавливается до 100%.

Решение об установлении надбавки принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии установления определяются локальным актом учреждения.

е) надбавка за наличие классности водителям автомобилей, устанавливается в следующих размерах:

- водитель 1 класса – 25 %;

- водитель 2 класса – 10 %.

Надбавка устанавливается работникам, выполняющих работы по общепрофессиональным профессиям рабочих (водителям автомобилей).

#### 4.3. Система премирования

4.3.1. Премирование работников осуществляется в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении.

4.3.2. Работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются следующие премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за общие результаты труда с учетом выполнения следующих показателей:

успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ (единовременная) по итогам выполнения особо важных и срочных работ с учётом:

интенсивности и напряженности работы;

особого режима работы;

непосредственного участия в реализации национальных проектов, государственных программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.3.3. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру премиальные выплаты, помимо критериев, указанных в пункте 4.3.2.

настоящего Положения, производятся с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Министерством связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия).

4.3.4. Порядок и критерии назначения премиальных выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом, утверждаемым руководителем учреждения, позволяющим оценить сложность, количество, качество и результат труда каждого.

4.3.5. Размеры премиальных выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются по решению руководителя учреждения в отношении:

работников, подчиненных руководителю непосредственно (в том числе заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера);

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителей учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников структурных подразделений учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3.6. Размеры премиальных выплат руководителю учреждения, порядок и критерии их назначения, устанавливаются приказом Министерства инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.3.7. Общий объем премиального фонда работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год

объемам средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности на оплату труда и составляет не менее 10% от фонда оплаты труда.

4.3.8. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера за счет средств субсидии на государственное задание, предусмотренных на оплату труда, осуществляется в размере до 3% фонда оплаты труда.

4.3.9. Размеры премирования, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

## 5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты, 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, в том числе настоящим Положением.

5.2. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, в размере 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Доплата за работу на тяжелых (особо тяжелых работах), работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

б) районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)».

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников (оклад (должностной оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты).

в) ежемесячные процентные надбавки к окладу (должностному окладу) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки в долях от оклада
«совершенно секретно»	0,30 - 0,50
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	0,10 - 0,15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	0,05 - 0,10

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

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и постоянной работы с указанными сведениями.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

г) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, в следующих размерах:

За стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны	Размер надбавки в долях от оклада
от 1 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 лет и выше	0,20

Данная надбавка устанавливается дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (должностному окладу) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Структурными подразделениями по защите государственной тайны считаются созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации специальные подразделения, а также отдельные должности, замещаемые специалистами, основной функцией которых является обеспечение защиты государственной тайны.

Перечень структурных подразделений и отдельных должностей по защите государственной тайны утверждается приказами (распоряжениями, указаниями). В перечень включаются только те структурные подразделения и отдельные должности, на которые согласно утвержденным в установленном порядке положениям (должностным регламентам, должностным обязанностям) возложено выполнение конкретных задач (функций) с учетом специфики проводимых работ по защите государственной тайны, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, в качестве их основных функций.

При определении стажа работы (службы) в структурных подразделениях по защите государственной тайны учитывается только подтвержденный документально стаж работы (службы) в указанных подразделениях независимо от того, в каком государственном органе, органе местного самоуправления, организации, воинской части работал (служил) сотрудник. При этом перерывы в работе (службе) в структурных подразделениях по защите государственной тайны в стаж работы (службы) для получения процентной надбавки за стаж работы (службы) в структурных подразделениях по защите государственной тайны не засчитываются.

д) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере и на срок, который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

е) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере: работникам, оплачиваемым по часовым ставкам – в размере двойной часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной часовой или дневной ставки, если работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

Днями еженедельного непрерывного отдыха являются:

при пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье (за исключением случаев переноса выходных дней, устанавливаемых Правительством

Российской Федерации и Правительством Республики Саха (Якутия));

при сменном режиме работы - могут быть различные дни недели согласно графику сменности;

нерабочими праздничными днями являются нерабочие праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

ж) доплата за работу в сверхурочное время.

Доплата за работу в сверхурочное время производится на основании статей 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными признаются работы, которые производились сверх нормы рабочих часов за учетный период, установленный Правилами трудового распорядка учреждения.

Работа сверх нормы часов, но в соответствии с графиком сменности, не считается сверхурочной, если такая переработка компенсируется дополнительными днями отдыха в течение учетного периода.

Сверхурочная работа определяется по окончании учетного периода как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за учетный период на основании производственного календаря.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»).

Если сотрудник увольняется, то подсчет количества часов, отработанных сверхурочно, осуществляется с начала учетного периода до последнего дня работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника



четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

з) доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (статьи 96, 154 ТК РФ).

и) доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей устанавливается в размере до 50% от должностного оклада.

Компенсация за ненормированный рабочий день другим работникам учреждения предоставляется в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

к) персональная доплата устанавливается работнику в размере, определяемом 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 надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях 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, утвержденной настоящим Положением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается 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, в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 годы» от 27 декабря 2017 года.

6.2. Работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливаются доплаты за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) в следующих размерах:

за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) - 500 рублей.

6.3. Работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам (за исключением руководителя учреждения) и ее конкретных размерах

принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Министерства инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) по письменному заявлению руководителя учреждения.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти работника или близких членов его семьи (матери, отца, детей, родных, жены или мужа);
- в случае материального ущерба, нанесенного работнику стихийным бедствием, пожаром и другими форс-мажорными обстоятельствами;
- в связи со вступлением в законный брак;
- в связи с рождением ребенка;
- по семейным обстоятельствам, в исключительных случаях.

Размеры оказываемой единовременной материальной помощи устанавливаются в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

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

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

Единовременное вознаграждение руководителя учреждения производится на основании приказа Министерства инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) по письменному заявлению руководителя учреждения.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового

вклада конкретного работника.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы<sup>1</sup>.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

6.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника,

---

<sup>1</sup> Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станций скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Для работников, работающих по профессиям рабочих или занимающих должности служащих, предусмотренные Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, которые в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении произведений или не выступают, указанное время простоем не является и оплачивается, исходя из размера их оклада (должностного оклада), за исключением времени репетиционного периода.

6.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.10. При формировании структуры государственных учреждений устанавливается предельное соотношение численности персонала в соответствии с нормативным правовым актом, регулирующим порядок формирования структуры учреждения.

6.11. Штатное расписание учреждения согласовывается с Министерством

инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия) и утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности (профессии) работников данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема работ, услуг, оказываемых учреждением, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации) за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению Министерства инноваций, цифрового развития и инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия)).

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству инноваций, цифрового  
развития и инфокоммуникационных  
технологий Республики Саха (Якутия)

Перечень  
должностей, профессий работников,  
относимых к основному персоналу для расчета средней  
заработной платы в целях установления должностного оклада  
руководителей учреждений, подведомственных Министерству инноваций,  
цифрового развития и инфокоммуникационных технологий  
Республики Саха (Якутия)

Направление деятельности учреждения	Наименование должности
Государственные учреждения информационных технологий и связи	Инженеры всех категорий
Государственные учреждения телевидения (радиовещания)	Режиссер телевидения (радиовещания) Специальный корреспондент телевидения (радиовещания) Собственный корреспондент телевидения (радиовещания) Ответственный редактор телевидения (радиовещания) Обозреватель Политический обозреватель телевидения (радиовещания) Ведущий программы Комментатор телевидения (радиовещания) Диктор телевидения (радиовещания) Телеоператор Редактор телевидения (радиовещания) Редактор-стилист телевидения (радиовещания)
Государственные учреждения печатных средств	Шеф-редактор Редактор отдела Ответственный секретарь

массовой информации	Обозреватель Политический обозреватель Специальный корреспондент Собственный корреспондент Корреспондент
Государственные учреждения инновационной деятельности	Специалист по маркетингу Специалист по связям с инвесторами Ведущий эксперт Менеджер-бухгалтер



Приложение №2  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству инноваций, цифрового  
развития и инфокоммуникационных  
технологий Республики Саха (Якутия)

Отнесение к группам по оплате труда руководителей  
учреждений, его заместителей, главного бухгалтера учреждений,  
подведомственных Министерству инноваций, цифрового развития и  
инфокоммуникационных технологий Республики Саха (Якутия)

Группа учреждений	Группа по оплате труда руководителей	Учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате иных работников учреждения
I	1	Республиканское телерадиовещание	До 4
	2	Республиканские печатные СМИ	До 3
	3	Республиканские учреждения информационных технологий и связи	До 4
	4	Государственные учреждения инновационной деятельности	До 4
II	1	Печатные СМИ в улусах (районах)	До 2,75