

Администрация
Главы Республики Саха (Якутия) и
Правительства Республики Саха
(Якутия)



Саха Өрөспүүбүлүкэтин Ил Дарханын
уонна Саха Өрөспүүбүлүкэтин
Бырабытталыстыбатын
Дьаһалтата

ПРИКАЗ

г. Якутск

«08» октября 2020 г.

БИРИКЭЭС

Дьокуускай к.

№ 69 -ПА

Об утверждении положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)

Во исполнение Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 - 2024 годы», постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 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:

1) Положение об оплате труда работников государственных учреждений, обеспечивающих научно-экспертную и информационно-аналитическую поддержку решений Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) Положение об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования, подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Руководителю отдела бюджетного учета и отчетности - главному бухгалтеру Поповой П.В. контролировать расходование бюджетных ассигнований на оплату труда подведомственных государственных учреждений в соответствии с нормами положений, указанных в пункте 1

настоящего приказа.

3. Руководителям подведомственных государственных учреждений:

1) внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие положение об оплате труда работников государственного учреждения;

2) обеспечить целевое использование средств, не допускать перерасхода средств на оплату труда.

4. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

**Руководитель Администрации
Главы Республики Саха (Якутия)
и Правительства Республики Саха (Якутия)**



А.С. Владимиров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом Администрации
Главы Республики Саха (Якутия)
и Правительства Республики Саха (Якутия)
от 08 октября 2020 г. № 69-ПА

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений, обеспечивающих научно-экспертную и информационно-аналитическую поддержку решений Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, обеспечивающих научно-экспертную и информационно-аналитическую поддержку решений Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия), (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

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

Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 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 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 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»;

приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих и профессий рабочих», от 9 ноября 2017 г. № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений, формируемых из средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;
размеры окладов работников, занимающих должности служащих по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения размера окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и настоящим Положением.

1.6. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени 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.

1.8. 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.

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

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

2.1. Заработная плата специалистов и служащих учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые 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
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374

В целях определения должностного оклада заместителя руководителя отдела и главного специалиста по научно-экспертной работе данные должности приравниваются к 5 квалификационному уровню общепромышленных должностей служащих третьего уровня. Должностной оклад ученого секретаря приравнивается к 1 квалификационному уровню общепромышленных должностей служащих четвертого уровня.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения, при этом учитываются: степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и другие факторы.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за знание иностранных языков;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, а также на поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах.

Выплаты за интенсивность труда, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами,

с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.3.1. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности по направлению занимаемой должности.

Размеры выплаты за выслугу лет

Стаж	Размер, %
От 1 до 2 лет	До 10
От 2 до 5 лет	До 15
От 5 до 7 лет	До 20
От 7 до 10 лет	До 25
Свыше 10 лет	До 30

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.3.2. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в соответствующем периоде, выплачиваемые с учетом эффективности труда работников. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования и мнения выборного профсоюзного органа. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Могут быть установлены следующие виды премий:

за сложность и результативность по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Премиальный фонд для работников формируется в размере не менее 20 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда за счет средств субсидии, предусмотренных на оплату труда.

2.3.3. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере до 10 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере до 5 процентов от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.3.4. Выплаты за почетное звание, награждение отраслевыми (ведомственными) знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) устанавливаются в размере до 10 процентов от должностного оклада по одному из оснований.

2.3.5. Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере до 5 процентов.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания (отраслевой (ведомственный) знак отличия), ученую степень и владеющим иностранными языками, надбавки устанавливаются отдельно за звание (знаки), ученую степень и владение иностранными языками.

Основаниями для предоставления надбавки за владение иностранными языками являются:

сертификат (свидетельство) владения иностранным языком на уровне не ниже: «Upper-Intermediate» - средний уровень (по международной шкале владения иностранными языками); В-2: «Vantage» или «Advanced» level – пороговый продвинутый уровень (по европейской шкале владения языками);

наличие ученой степени или документа, подтверждающего факт сдачи кандидатского минимума по иностранному языку;

наличие документа, подтверждающего знание иностранного языка на уровне не ниже «Upper-Intermediate» согласно федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования

Российской Федерации.

2.3.6. Выплата за интенсивность труда устанавливается в процентах, размер ее не может превышать 200 процентов от размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, размер ее не может превышать 200 процентов от размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.4. 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:

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Зарботная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения должностного оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь.

Выплаты стимулирующего характера, установленные для специалистов, служащих и рабочих, не применяются к окладу руководителя учреждения и его заместителей.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения и коэффициента:

$ДОр = ЗП (О)_{ср} \times К$, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)_{ср} - средняя заработная плата работников, отнесенных к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

3.3. К основному персоналу для определения оклада руководителя относятся:

главный специалист по научно-экспертной работе;

ведущий эксперт;

эксперт I категории;

эксперт.

Средний размер заработной платы работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы заработной платы работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления заработной платы руководителю учреждения.

Значение коэффициента кратности устанавливается в размере до 3,0.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. С учетом условий труда руководителю и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Премияльный фонд руководителя и его заместителей формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда учреждения в размере не более 3 процентов за счет средств субсидии, предусмотренных на оплату труда.

Неиспользованные средства премияльного фонда руководителя и его заместителей перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

Порядок премирования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.6. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю и его заместителям устанавливаются следующие выплаты

стимулирующего характера:

премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.7. Размеры премирования руководителя и критерии его выплаты устанавливаются Администрацией Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.8. Премирование заместителей руководителя производится за качественное исполнение своих функциональных обязанностей по решению руководителя учреждения.

3.9. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителя, заместителей руководителя не осуществляется.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.3. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенная трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенного трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

5.2. За счет средств Фонда оплаты труда работникам учреждения, состоящим на штатных должностях, в течение календарного года может быть оказана единовременная материальная помощь в соответствии с положениями коллективного договора, действующего в учреждении.

5.3. При внесении изменений в размеры окладов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), вносятся соответствующие изменения и дополнения в настоящее Положение.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом Администрации
Главы Республики Саха (Якутия)
и Правительства Республики Саха (Якутия)
от 08 октября 2017 года № 69-ПА

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственных учреждений
дополнительного профессионального образования, подведомственных
Администрации Главы Республики Саха (Якутия)
и Правительства Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования, подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия, (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 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 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих», от 9 ноября 2017 г. № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

приказом Государственного комитета по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 2019 г. №33 « Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников учреждений Республики Саха (Якутия), осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов предоставленных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

условия оплаты труда ректора, проректоров, директоров, главного бухгалтера.

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и настоящим Положением.

1.6. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Фонд оплаты труда в государственных учреждениях формируется на календарный год исходя из размеров субсидий автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.9. 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.

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

2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений

государственных учреждений дополнительного профессионального образования

2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал»	
1 квалификационный уровень	7 532
2 квалификационный уровень	7 984
3 квалификационный уровень	8 436
ПКГ «Профессорско-преподавательский состав и руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10 095
2 квалификационный уровень	11 104
3 квалификационный уровень	12 114
4 квалификационный уровень	14 133
5 квалификационный уровень	16 152

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, за профессиональный знак отличия, за отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения, при этом учитываются: степень

самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и другие факторы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах.

Выплаты за интенсивность труда, за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.4. Надбавка к окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;
- первая квалификационная категория - до 10 процентов;
- высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

2.5. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.6. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- свыше 15 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

2.7. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.8. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации 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. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов от размера должностного оклада.

2.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, размер ее не может превышать 200 процентов от размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.10. Надбавки и доплаты применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
ПКГ «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
ПКГ «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
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

Должностной оклад специалиста по гражданской обороне устанавливается по 2 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, второго уровня в соответствии с приказами

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах», Государственного комитета по обеспечению безопасности жизнедеятельности населения Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 2019 г. № 33 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников учреждений Республики Саха (Якутия), осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности».

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка за выслугу лет;

персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за качество выполняемых работ.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения, при этом учитываются: степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и другие факторы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах.

Выплаты за интенсивность труда, качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

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

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;
от 5 до 15 лет - до 10 процентов;
свыше 15 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.6. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3.7. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации 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. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов от размера должностного оклада.

3.8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, размер ее не может превышать 200 процентов от размера должностного оклада. Решение об установлении надбавки за качество

выполняемых работ и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

4.2. Размер должностного оклада руководителя определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗП(О)_{ср} \times К, \text{ где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)_{ср} - средняя заработная плата работников, отнесенных к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Значение коэффициента кратности устанавливается в размере до 3,0.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для определения оклада руководителя, определен в приложении к настоящему Положению.

4.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам.

4.5. Средний размер заработной платы работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы заработной платы работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления заработной платы руководителя учреждения.

4.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

4.7. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премииальный фонд руководителя, его заместителей и главного бухгалтера формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда учреждения в размере не более 3 процентов за счет средств субсидии, предусмотренных на оплату труда.

Порядок премирования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Размеры премирования руководителя и критерии его выплаты устанавливаются Администрацией Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) в трудовом договоре руководителя учреждения.

Премирование заместителей руководителя производится за качественное исполнение своих функциональных обязанностей по решению руководителя учреждения.

4.9. В случае невыполнения норм настоящего Положения, премирование руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера не осуществляется.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. 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.

5.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

5.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада

(должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда за счет средств субсидии, предусмотренных на оплату труда.

Порядок премирования работников учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

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

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

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

7.3. За счет средств Фонда оплаты труда работникам учреждения, состоящим на штатных должностях, в течение календарного года может быть оказана единовременная материальная помощь в соответствии с положениями коллективного договора, действующего в учреждении.

7.4. При внесении изменений в размеры окладов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), вносятся соответствующие изменения и дополнения в настоящее Положение.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников государственных учреждений
дополнительного профессионального
образования, подведомственных
Администрации Главы Республики
Саха (Якутия) и Правительства
Республики Саха (Якутия)

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к основному персоналу, для определения
размера должностного оклада руководителей государственных
учреждений дополнительного профессионального образования,
подведомственных Администрации Главы Республики Саха (Якутия)
и Правительства Республики Саха (Якутия)

1	Аналитик
2	Ассистент
3	Бизнес-аналитик
4	Ведущий эксперт
5	Главный аналитик
6	Главный эксперт
7	Директор по развитию
8	Доцент
9	Заведующий кафедрой
10	Инженер по автоматизированным системам управления производством
11	Инженер программист I категории
12	Менеджер проектов
13	Преподаватель
14	Психолог
15	Руководитель направления разработки
16	Руководитель структурных подразделений учреждения (Центра оценки и развития компетенций, центра компетенций в сфере производительности труда, лаборатории информационных технологий, центра развития цифровых компетенций)
17	Специалист УМР
18	Эксперт