



## ПРИКАЗ

28.12.2020

№ 942-04

г. Якутск

### Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и геологии Республики Саха (Якутия)

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

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и геологии Республики Саха (Якутия), согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Руководителю Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Агентство развития промышленного потенциала»:

2.1. Привести в соответствие с настоящим приказом правовые акты, регламентирующие оплату труда работников.

3. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2020 года.

4. Рекомендовать Государственному казенному учреждению Республики Саха Якутия «Агентство развития промышленного потенциала» использовать Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и геологии Республики Саха (Якутия).

5. Возложить на руководителей учреждений персональную ответственность за расходованием бюджетных средств.

6. Опубликовать настоящий приказ в средствах массовой информации.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

М.В. Терешенко

Приложение  
к приказу Министерства промышленности и геологии  
Республики Саха (Якутия)  
от «23» декабря 2020 г. № 942-ОД

**Положение об оплате труда работников государственных учреждений,  
подведомственных Министерству промышленности и геологии  
Республики Саха (Якутия)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и геологии Республики Саха (Якутия), финансирование которых осуществляется за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 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»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 - 2024 годы»;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 16 октября 2019 г. № 1355-р «О методических рекомендациях по формированию структуры государственных учреждений Республики Саха (Якутия)»;

- приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

- приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников государственного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты по районному регулированию, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется из всех источников финансирования на календарный год, устанавливается исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими профессий и должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами 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 от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Должностной оклад (в руб.)
1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
Общеотраслевые 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
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
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533
2. Общеотраслевые профессии рабочих	

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

2.2. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к должностному окладу:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

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

Период	Процент
от 2 до 5 лет	до 5 %
от 5 до 10 лет	до 10%
от 10 до 15 лет	до 20%
свыше 15 лет	до 30%

2.5. Надбавку за интенсивность труда устанавливается с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и за выполнение срочных и ответственных работ. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть изменен в

течение календарного года на основании приказа работодателя с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

Надбавка устанавливается в размере до 200 процентов от должностного оклада на основании приказа руководителя.

Размеры надбавок за интенсивность труда, порядок и критерии их назначения устанавливаются локальными актами учреждения. Размеры премиальных выплат могут определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

2.6. Надбавку за специфику работы устанавливается с учетом характера и специфики труда работников. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть изменен в течение календарного года на основании приказа работодателя с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

Надбавка устанавливается в размере до 160 процентов от должностного оклада на основании приказа руководителя.

2.7. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются по решению руководителя учреждения в следующих размерах:

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

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

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

2.8. Надбавка за наличие классности водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

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

2.9. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами учреждения. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников также должны

осуществляться с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций.

Распределение премиальных выплат по итогам работы в учреждении осуществляется комиссией учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, за интенсивность труда, за наличие классности водителям автомобилей носят постоянный характер.

2.10. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым с Министерством промышленности и геологии Республики Саха (Якутия) и оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждением, за предыдущий календарный год и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

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

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений утверждается согласно Приложению к настоящему положению.

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

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

3.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя по согласованию с Министерством промышленности и геологии Республики Саха (Якутия).

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4. Конкретный размер соотношения заработной платы работников и руководителя учреждения определяется Министерством промышленности и геологии Республики Саха (Якутия) и указывается в трудовом договоре, заключаемом с руководителем подведомственного учреждения.

3.8. Фонд премирования труда руководителя и главного бухгалтера за результативность и качество работы по итогам работы (за квартал, год) формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда, в размере не более 3%, предусмотренного из средств на премирование за результативность и качество по итогам работы.

3.9. Премирование руководителя производится по итогам работы (за квартал, год) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения по приказу Министерства промышленности и геологии Республики Саха (Якутия).

Премирование главного бухгалтера производится по итогам работы (квартал, год) с учетом результатов деятельности учреждения по приказу руководителя учреждения.

3.10. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера по согласованию с Министерством промышленности и геологии Республики Саха (Якутия), предусмотренные разделом V настоящего Положения.



#### **IV. Порядок и условия премиальных выплат работникам учреждения**

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты.

4.2. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью дополнительного поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальными нормативными актами подведомственного учреждения Министерства промышленности и геологии Республики Саха (Якутия). Размеры премиальных выплат могут определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

4.3. Распределение премиальных выплат по итогам работы в учреждении осуществляется комиссией учреждения. Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

4.4. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 15 процентов от фонда оплаты труда.

4.5. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, и в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в условиях Крайнего Севера);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, за увеличение

объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. К заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством приказами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 0,3 оклада.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Конкретные условия и размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и в соответствии с решением комиссии, рассматривающей данное заявление, и приказа руководителя учреждения.

Принятие решения об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах должно осуществляться с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций.

Максимальный размер материальной помощи устанавливается в пределах среднемесячной заработной платы сотрудника в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.3. Условия оплаты труда работников государственных учреждений, установленные коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом не должны приводить к перерасходу фонда оплаты труда.

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

6.5. По согласованию с Министерством промышленности и геологии Республики Саха (Якутия) руководитель может изменить штатное расписание в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, без изменения общего количества штатных единиц учреждения.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству промышленности и геологии  
Республики Саха (Якутия)

**Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений**

**По ГКУ РС(Я) «Агентство развития промышленного потенциала»**

1) Производственно-технический и имущественный отдел:

- Начальник отдела;
- Ведущий инженер;
- Инженер 1 категории;
- Инженер.

2) Отдел бухгалтерии и правового обеспечения:

- Начальник отдела – юрист;
- Ведущий бухгалтер;
- Ведущий экономист;
- Бухгалтер;
- Экономист;
- Специалист по закупкам.