



ПРИКАЗ

«29» декабря 2020 года

№ 01-04-80

Об утверждении Положений об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации

Во исполнение Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 10 января 2011 года № 463 "О бюджетных учреждениях Республики Саха (Якутия)", постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации 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», Приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 11 декабря 2020г. № 1427-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего эффективное использование, эксплуатацию и содержание государственного имущества Республики Саха (Якутия), а также автотранспортное обслуживание, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего санаторно-курортное и восстановительное лечение, а также отдых граждан, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Руководителям подведомственных учреждений:

3.1. Внести изменения в локальные нормативные акты по вопросам, связанным с принятием настоящего приказа;

3.2. Привести в соответствие с утвержденными Положениями штатные расписания с проведением обязательных процедур, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.3. Контролировать расходование средств на оплату труда в

соответствии с нормами утвержденных Положений;

3.4. Учесть, что повышение с 1 января 2021 года на 3% размеров должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» производится в рамках реализации Федерального закона №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и доведенных средства до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.5. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 1 января 2021 года, с применением с 1 января 2021 года 3% сверх минимального размера оплаты труда.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.

5. Признать утратившими силу с 1 января 2021 года:

- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 05 марта 2019 года № 01-04-14 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) "Якутское постпредство в г. Москве", подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации";

- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 30 сентября 2019 года № 01-04-50 "О внесении изменений в приложение к приказу Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 5 марта 2019 года № 01-04-14 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) "Якутское постпредство в г. Москве", подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации";

- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 10 декабря 2019 года № 01-04-65 "О внесении изменений в приложение к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) "Якутское постпредство в г. Москве", подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации";

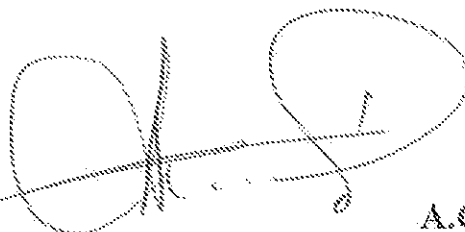
Федерации, утвержденному приказом Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 5 марта 2019 г. № 01-04-14";

- приказ Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 18 декабря 2020 года № 01-04-72 "О внесении изменений в приложение к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) "Якутское постпредство в г. Москве", подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации, утвержденному приказом Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации от 5 марта 2019 г. № 01-04-14".

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

7. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

Постоянный представитель
Республики Саха (Якутия) при
Президенте Российской Федерации



А.С. Федотов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к приказу
Постпредства РС(Я)
при Президенте РФ
от 29.12. 2020 г. N 01-04-80

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ,
ЭКСПЛУАТАЦИЮ И СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ИМУЩЕСТВА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ), А ТАКЖЕ
АВТОТРАНСПОРТНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

1. Общие положения

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

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. №310 «О концессии совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы»;
- постановлением Правительства РС(Я) от 28.08.2017 N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" и N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";
- приказом Министерства труда и социального развития РС(Я) от 09.11.2017 № 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений";
- приказом Министерства труда и социального развития РС(Я) от 31.10.2017 № 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих".

1.3. Положение включает:

- размеры стимулирующих надбавок к окладу, условия и порядок их выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- условия и размеры выплат компенсационного характера;
- условия премирования работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

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

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

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации (далее - Постоянное представительство), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Постоянного

представительства, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Постоянного представительства, на установленную численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Постоянным представительством до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на количество штатных единиц учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

1.10. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается его руководителем, которое включает все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

1.11. Наименование должностей или профессий и квалификационные требования должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональным стандартам.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за соблюдение нормативных правовых актов, содержащих нормы труда, и своевременную выплату заработной платы работников учреждения.

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

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

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 900
	2 квалификационный уровень	4 929
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 011
	2 квалификационный уровень	5 093
	3 квалификационный уровень	5 504
	4 квалификационный уровень	5 750
	5 квалификационный уровень	6 161
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 243
	2 квалификационный уровень	6 489
	3 квалификационный уровень	6 983
	4 квалификационный уровень	7 393
	5 квалификационный уровень	8 215
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 378
	2 квалификационный уровень	8 626
	3 квалификационный уровень	8 789

2.1.1. Оклады должностей служащих Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Старший специалист по закупкам	7 393

2.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к окладу:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия;
- персональная доплата.

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

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

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

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

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

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

Размеры надбавки за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

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

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (ставки), рублей
Общетраслевые профессии рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	4 299
	2 квалификационный уровень	4 526
Общетраслевые профессии рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	4 900
	2 квалификационный уровень	5 080
	3 квалификационный уровень	5 296
	4 квалификационный уровень	5 476

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется до 3-кратного размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу и устанавливается в трудовом договоре.

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

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

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

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

- слесарь-ремонтник;
- ведущий инженер-электроник;

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

- водитель;
- ведущий эксперт-автотехник;

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

- специалист по связям с общественностью.

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

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

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

4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5.

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

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

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

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

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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

5.2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

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

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

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

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

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

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

5.7. Согласно распоряжению Правительства Республики Саха (Якутия) от 05.05.2011 N 402-р "О выделении дополнительных бюджетных ассигнований для ГБУ РС(Я) "Якутское постпредство в г. Москве" на оплату работы водителей сверхурочно в выходные и праздничные дни выделяются дополнительные средства из государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

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

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

- личный вклад в работу коллектива и другие показатели.

6.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитываются:

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

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

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

6.2. Общий объем средств на премирование работников учреждения формируется в процентном отношении и составляет не менее 20 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

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

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

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

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Материальная помощь работникам может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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

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

7.3. Порядок направления средств на оплату труда, полученных от иной приносящей доход деятельности, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем выплат из средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, составляет не менее 30 процентов.....

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

7.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и исполнивших свои нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается в размере не ниже минимальной заработной платы в городе Москве, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, включающей тарифную ставку (оклад) или оплату труда по безтарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие

выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда работников учреждения,
обеспечивающего эффективное использование,
эксплуатацию и содержание государственного
имущества Республики Саха (Якутия),
а также автотранспортное обслуживание,
утвержденному приказом Постпредства РС(Я)
при Президенте РФ от 29.12. 2020 г. N 01-04-80

**РАЗМЕР НАДБАВКИ
РАБОТНИКАМ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

№ п/п	Должность	Размер надбавки, %
1	Ведущий экономист по материально-техническому обеспечению	до 200
2	Заведующий складом	до 200
3	Начальник отдела материально-технического обеспечения	до 200
4	Водитель автомобиля	до 200
5	Диспетчер	до 200
6	Ведущий эксперт-автотехник	до 200
7	Главный механик	до 200
8	Специалист по связям с общественностью	до 200
9	Ведущий инженер-электроник	до 100
10	Слесарь-ремонтник	до 100
11	Техник	до 100
12	Ведущий бухгалтер	до 100
13	Ведущий экономист по планированию	до 100
14	Старший специалист по закупкам	до 100
15	Начальник отдела правовой и кадровой работы	до 100
16	Ведущий юрист-консультант	до 100

17	Ведущий менеджер по персоналу	до 100
18	Начальник планово-экономического отдела	до 50
19	Начальник отдела эксплуатации и энергообеспечения зданий и сооружений	до 50
20	Лифтер	до 50
21	Слесарь-сантехник	до 50
22	Уборщик служебных помещений	до 50
23	Дворник	до 50

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО САНАТОРНО - КУРОРТНОЕ И
ВОССТАНОВИТЕЛЬНОЕ ЛЕЧЕНИЕ, А ТАКЖЕ ОТДЫХ ГРАЖДАН**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Санаторий «Бэс Чагда» (далее - учреждение), подведомственного Постоянному представительству Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 19.06.2000г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 г. N 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018г. N 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений, разработанными Российской трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29.05.2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 31.03.2008 г. N 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 05.05.2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 г. N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) от

09.11.2017 г. N 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

- приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) от 31.10.2017 г. N 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

1.3. Положение включает:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры;
- условия премирования работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной соглашением «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области».

1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

1.7. Заработная плата работника состоит из оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и премий.

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

1.9. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается его руководителем, которое включает все должности медицинских и фармацевтических работников, специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, а также должности служащих, профессии рабочих.

1.10. Наименование должностей или профессий и квалификационные требования должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональным стандартам.

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте Российской Федерации (далее - Постоянное представительство), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения:

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Постоянного представительства, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Постоянного представительства, на установленную численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Постоянным представительством до руководителя учреждения;

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на количество штатных единиц учреждения в соответствии с утверждённым штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за соблюдение нормативных правовых актов, содержащих нормы труда, и своевременную выплату заработной платы работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

2.1. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	
1 квалификационный уровень:	7110
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
1 квалификационный уровень:	9968
2 квалификационный уровень:	10168
3 квалификационный уровень:	10367
4 квалификационный уровень:	10566
5 квалификационный уровень:	10766
ПКГ "Врачи и провизоры":	
2 квалификационный уровень:	17830
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
1 квалификационный уровень:	20277
ПКГ "Должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием":	
1 квалификационный уровень:	17479

Должностной оклад заведующего структурным подразделением (отделом, отделением) Учреждения, с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, участвующим в предоставлении медицинской услуги, устанавливается по I квалификационному уровню 4-ой профессиональной квалификационной группы.

2.2. Настоящим Положением медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за стаж, продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (за выслугу лет);
- надбавка за специфику работы учреждения (структурного подразделения);
- надбавка за интенсивность труда;
- персональная доплата.

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

2.3. Надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается решением

руководителя учреждения в следующих размерах:

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

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

Если работа в учреждении является для работника одновременно основным местом работы и местом работы на условиях совместительства, то надбавка за наличие ученой степени выплачивается только по основной должности.

Если работа в учреждении является для работника одновременно местом работы на условиях внешнего совместительства и местом работы на условиях внутреннего совместительства, то надбавка за наличие ученой степени выплачивается только по должности, которую он занимает на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

Если работа в учреждении является для работника одновременно основным местом работы и местом работы на условиях совместительства, то надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия выплачивается только по основной должности.

Если работа в учреждении является для работника одновременно местом работы на условиях внешнего совместительства и местом работы на условиях внутреннего совместительства, то надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия выплачивается только по должности, которую он занимает на условиях внешнего совместительства.

2.4. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

Наименование категории	Процент надбавки к окладу за квалификационную категорию
Вторая квалификационная категория	5
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

Присвоение квалификационной категории осуществляется согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 г. № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.6. Надбавка к окладу за стаж, продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (за выслугу лет) устанавливается всем работникам,

порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим разделом, в зависимости от количества лет, непрерывно проработанных в учреждениях здравоохранения. Порядок определения периодов, которые засчитываются в стаж для определения надбавки, устанавливается Приложением № 2 к настоящему Положению.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - до 5 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 10 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 15 процентов.

Стаж работы для установления надбавки стаж, продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (за выслугу лет) определяется кадровой службой учреждения.

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

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

2.7. Надбавка к окладу за специфику работы устанавливается работникам, порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим Положением, в связи со спецификой работы учреждения (структурного подразделения) — напряженности труда при оказании медицинской помощи, организации и обеспечения заездов и обслуживания групп потребителей услуг, реконструкции и модернизации материальной базы, обеспечения бесперебойной работы оборудования в сельской местности, организации новых видов медицинской помощи.

Решение об установлении работникам надбавки к окладу за специфику работы, в зависимости от вышеуказанных факторов, влияющих на условия труда работников, и степени их влияния, принимается руководителем учреждения. Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

2.8. Надбавка к окладу за интенсивность труда устанавливается работникам с целью их мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к систематическому досрочному выполнению работы, к повышению уровня профессионального мастерства, к применению в работе современных форм и методов организации труда и т.п. При принятии решения об установлении такой надбавки учитывается также степень заинтересованности работника в результатах своего труда, в высоких результатах работы подразделения, учреждения в целом.

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

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

2.9. Размер персональной доплаты (надбавки) определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда.

Персональная доплата (надбавка) устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

2.11. 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 общепрофессиональные должности служащих, и работников, занимающих должности работников культуры

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	5011
2 квалификационный уровень	5093
3 квалификационный уровень	5504
4 квалификационный уровень	5750
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6243
3 квалификационный уровень	6983

4 квалификационный уровень	7393
5 квалификационный уровень	8215
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8378

3.2. Оклады должностей служащих Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются по третьему квалификационному уровню общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня – в следующих размерах:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Специалист по закупкам	6983

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", с учетом приказа Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 20 февраля 2019 г. № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела, в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня (должность)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
2 квалификационный уровень	6520

3.4. Настоящим Положением работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, и работникам, занимающим должности работников культуры, устанавливаются следующие надбавки к окладу:

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

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

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

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

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

Если работа в учреждении является для работника одновременно основным местом работы и местом работы на условиях совместительства, то надбавка за наличие ученой степени выплачивается только по основной должности.

Если работа в учреждении является для работника одновременно местом работы на условиях внешнего совместительства и местом работы на условиях внутреннего совместительства, то надбавка за наличие ученой степени выплачивается только по должности, которую он занимает на условиях внешнего совместительства.

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

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

- ведомственный (отраслевой) знак отличия - до 5 процентов.

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

Если работа в учреждении является для работника одновременно основным местом работы и местом работы на условиях совместительства, то надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия выплачивается только по основной должности.

Если работа в учреждении является для работника одновременно местом работы на условиях внешнего совместительства и местом работы на условиях внутреннего совместительства, то надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия выплачивается только по должности, которую он занимает на условиях внешнего совместительства.

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

Размеры надбавки за выслугу лет:

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

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

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

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

3.8. Надбавка к окладу за специфику работы устанавливается работникам,

порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим Положением, в связи со спецификой работы учреждения (структурного подразделения) – напряженности труда при оказании медицинской помощи, организации и обеспечения выездов и обслуживания групп потребителей услуг, реконструкции и модернизации материальной базы, обеспечения бесперебойной работы оборудования в сельской местности, организации новых видов медицинской помощи.

Решение об установлении работникам надбавки к окладу за специфику работы, в зависимости от вышеуказанных факторов, влияющих на условия труда работников, и степени их влияния, принимается руководителем учреждения. Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

3.9. Надбавка к окладу за интенсивность труда устанавливается работникам с целью их мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к систематическому досрочному выполнению работы, к повышению уровня профессионального мастерства, к применению в работе современных форм и методов организации труда и т.п. При принятии решения об установлении такой надбавки учитывается также степень заинтересованности работника в результатах своего труда, в высоких результатах работы подразделения, учреждения в целом.

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

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

3.10. Размер персональной доплаты (надбавка) определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата (надбавка) устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

надбавки.

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

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

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

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общеотраслевые должности рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4299
Общеотраслевые должности рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4900
2 квалификационный уровень	5080

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

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

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

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

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

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

Если работа в учреждении является для работника одновременно основным местом работы и местом работы на условиях совместительства, то надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия выплачивается только

по основной должности.

Если работа в учреждении является для работника одновременно местом работы на условиях внешнего совместительства и местом работы на условиях внутреннего совместительства, то надбавка за почетные звания, ведомственные (отраслевые) знаки отличия выплачивается только по должности, которую он занимает на условиях внешнего совместительства.

4.4. Надбавка к окладу за наличие классности водителям автомобилей устанавливается при наличии соответствующих подтверждающих документов в соответствии с «Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 г. № 58/3-102 в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

4.6. Надбавка к окладу за специфику работы устанавливается работникам, порядок и условия оплаты труда которых устанавливаются настоящим Положением, в связи со спецификой работы учреждения (структурного подразделения) – напряженности труда при оказании медицинской помощи, организации и обеспечения заездов и обслуживания групп потребителей услуг, реконструкции и модернизации материальной базы, обеспечения бесперебойной работы оборудования в сельской местности, организации новых видов медицинской помощи.

Решение об установлении работникам надбавки к окладу за специфику работы, в зависимости от вышеуказанных факторов, влияющих на условия труда работников, и степени их влияния, принимается руководителем учреждения. Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

4.7. Надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливаются работникам с целью их мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к систематическому досрочному выполнению работы, к повышению уровня профессионального мастерства, к применению в работе современных форм и методов организации труда и т.п. При принятии решения об установлении такой надбавки учитывается также степень заинтересованности работника в результатах своего труда, в высоких результатах работы подразделения,

учреждения в целом.

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

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

4.8. Размер персональной доплаты (надбавки) определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата (надбавка) устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

5.2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере до 16 процентов должностного оклада

(Приложение № 1 к настоящему Положению) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

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

5.3. К заработной плате работников, непосредственно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)).

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

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

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

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

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

5.8. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

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

- выполнение учреждением плановых показателей;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие жалоб со стороны отдыхающих (пациентов), органов государственной власти, контролирующих органов, иных ведомств в соответствующем периоде;
- инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- профессиональное мастерство при выполнении порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- личный вклад в работу коллектива и другие показатели.

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

6.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и высококачественный результат труда. При премировании учитываются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением оказания медицинских услуг и реабилитационных мероприятий, с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с обеспечением оперативно-технической готовности на автомобилях, выполнение срочных и важных работ по обеспечению мероприятий, программ и т.п.);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, организаций;
- организация и участие в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях профессионального мастерства, профильных выставочных, рекламных и иных имиджевых мероприятиях, повышающих уровень известности, узнаваемости учреждения, способствующих формированию положительного впечатления об учреждении среди частных лиц и организаций всех форм и видов;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских целевых программ.

6.2. В Учреждении за счет средств от приносящей доход деятельности могут применяться сдельная, повременная формы оплаты труда, а также устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты (в том числе премии и материальная помощь).

6.3. Общий объем средств на премирование работников учреждения формируется в процентном отношении и составляет не менее 20 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

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

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

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

6.7. Положения данного раздела не распространяются на порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения. Порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры определяется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры

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

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется до 3-кратного размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу и устанавливается в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения, должностной оклад главной медицинской сестры устанавливается на 40 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

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

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

- врач-терапевт;
- врач-невролог;
- врач-диетолог;
- врач лечебной физкультуры;
- врач-физиотерапевт;
- врач мануальной терапии;
- врач-пульмонолог;

- врач-рефлексотерапевт;
- инструктор-методист по лечебной физкультуре.

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

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

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

7.6. С учетом условий труда руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, кроме того, устанавливается выплата компенсационного характера - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну - в размере и порядке, определенном федеральным законодательством на основании приказа Постоянного представительства Республики Саха (Якутия) при Президенте РФ.

7.7. Руководителю учреждения, имеющему врачебную специальность и его заместителям из числа медицинского персонала, при наличии сертификата соответствующей специальности и вакантной должности врача-специалиста (включая замену на период очередных отпусков), разрешено по согласованию с Постоянным представителем Республики Саха (Якутия) при Президенте РФ, внутреннее совместительство с заключением трудового договора и отработкой времени, с оплатой соответствующей должности до 0,25 ставки.

7.8. Премирование руководителей учреждения производится из средств фонда премирования в размере до 3 процентов фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий год.

Средства данного фонда направляются на премирование руководителей учреждения за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

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

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

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

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

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

- к юбилеям работников (50-летию и далее через каждые 5 лет);
- работникам, увольняющимся на заслуженный отдых;
- по представлениям руководителей отделов, курирующих руководителей (заместители руководителя, главный бухгалтер, главная медицинская сестра) - к праздничным датам;
- в иных случаях, предусмотренных Коллективным договором учреждения.

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

8.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты компенсационного и/или стимулирующего характера, включая премирование.

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

8.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и исполнивших свои нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается в размере не ниже минимальной заработной платы в Московской области, установленной соглашением «О минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области», включающей тарифную ставку (оклад, должностной оклад) или оплату труда по бесстарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев, когда оплата как за полностью отработанную норму времени прямо предусмотрена действующим законодательством. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда работников
учреждения, обеспечивающего санаторно-
курортное и восстановительное лечение, а также
отдых граждан, утвержденному приказом
Постпредства РС(Я) при Президенте РФ
от 29.12. 2020 г. N 01-04-80

**Размеры повышения оплаты труда работников,
занимтых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Размеры компенсационных выплат работникам, условия труда которых отнесены по результатам специальной оценки условий труда к вредным и опасным условиям труда:

Класс вредности условий труда	Размер надбавки к должностному окладу, %
<i>1-й класс (оптимальные условия труда)</i>	0
<i>2-й класс (допустимые условия труда)</i>	0
<i>3-й класс (вредные условия труда):</i>	4-13
3-й класс 1 подкласс	4
3-й класс 2 подкласс	7
3-й класс 3 подкласс	10
3-й класс 4 подкласс	13
<i>4-й класс (опасные условия труда)</i>	16

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда работников
учреждения, обеспечивающего санаторно-курортное и
восстановительное лечение, а также отдых граждан,
утвержденному приказом
Постпредства РС(Я) при Президенте РФ
от 29.12. 2020 г. N 01-04-80

**Положение о порядке начисления надбавки за продолжительность
непрерывной работы в учреждениях здравоохранения**

**1. Размеры надбавок за продолжительность
непрерывной работы**

1.1. Повышающие надбавки медицинским и фармацевтическим работникам учреждения за продолжительность непрерывной работы (стаж) в учреждениях здравоохранения в зависимости от вида, формы оказания медицинской помощи, должности работника, устанавливаются в процентах к должностному окладу всем медицинским и фармацевтическим работникам:

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

1.2. Если работа в учреждении является для медицинского (фармацевтического) работника одновременно основным местом работы и местом работы на условиях совместительства, то надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается только по основной должности.

1.3. Если работа в учреждении является для медицинского (фармацевтического) работника одновременно местом работы на условиях внешнего совместительства и местом работы на условиях внутреннего совместительства, то надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается только по должности, которую он занимает на условиях внешнего совместительства.

**2. Порядок начисления стажа непрерывной
работы, дающей право на установление надбавки за
непрерывность работы.**

2.1. В выслугу лет, дающей право на установление надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения, работникам, получающим надбавку, включается:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы по основной работе во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий независимо от форм собственности;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;
- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских должностях (фармацевтических должностях) в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к должностному окладу за выслугу лет медицинских организациях.

3. Стаж работы в учреждениях здравоохранения.

3.1. При поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

3.1.1. Не позднее одного месяца:

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в разделе 1 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведён по этим основаниям;
- со дня увольнения из органов Управления здравоохранения, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, обществ Красного Креста. Выборных коллегиальных органов организаций (первичных, территориальных) профсоюза работников здравоохранения РФ и с должностей доверенных врачей;
- со дня увольнения из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения.

3.1.2. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и должностей, указанных в разделе 1 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в разделе 1 настоящего Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

3.1.3. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);
- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Российской Федерации, не считая времени переезда.

3.1.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.1.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в разделе 1 настоящего Положения.

3.1.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в разделе 1 настоящего Положения:

- эвакуируемым или выезжающим из зон радиоактивного загрязнения;
- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением военно-политической обстановки;
- работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию, но ранее имеющим непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения;
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в разделе 1 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего составов органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;
- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;
- в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу – до достижения ребенком указанного возраста.

3.2. Перерывы в работе, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки продолжительность работы в учреждениях здравоохранения, не включаются.

3.3. В стаж работы медицинским работникам не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в пункте 3.1 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда работников
учреждения, обеспечивающего санаторно-
курортное и восстановительное лечение, а также
отдых граждан, утвержденному приказом
Постпредства РС(Я) при Президенте РФ
от 29.12. 2020 г. N 01-04-80

**Размер надбавки работникам
за специфику работы учреждения (структурного подразделения)**

1. С учетом того, что специфика работы учреждения, указанная в п. 2.7, 3.8, 4.6 настоящего Положения, в той или иной степени отражается на условиях труда всех работников, в учреждении устанавливаются следующие размеры надбавки к окладу работников за специфику работы учреждения (структурного подразделения):

№ п/п	Структурное подразделение/должность	Размер надбавки, %
1	Медицинская часть	до 200
2	Аптечный пункт	до 100
3	Отдел маркетинга, размещения и сервиса	до 150
4	Хозяйственный отдел	до 150
5	Пищевой блок	до 200
6	Эксплуатационно-технический отдел	до 150
7	Планово-экономический отдел	до 100
8	Бухгалтерия	до 100
9	Отдел по работе с персоналом и делопроизводству	до 100
10	Ведущий юрист-консульт	до 100