

Управление делами  
Главы  
Республики Саха (Якутия)  
и Правительства  
Республики Саха (Якутия)



Саха Өрөспүүбүлүкэтин  
Ил Дарханын уонна  
Саха Өрөспүүбүлүкэтин  
Бырабыыталыстыбатын  
дьыдаларын Управлениета

## ПРИКАЗ

29 марта 2021 г.

№ П-01-58

г. Якутск

### **Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)**

В соответствии с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 года №310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 года № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 года №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»,

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) согласно приложению №1 настоящего приказа.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) согласно приложению №2 настоящего приказа.

3. Руководителям подведомственных государственных учреждений:

3.1. Внести соответствующие изменения в локально-нормативные акты, регламентирующие условия оплаты труда работников учреждений.

3.2. Обеспечить целевое использование средств.

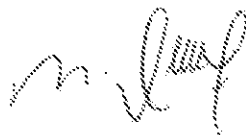
4. Считать утратившим силу приказ Управления делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия) от 20 февраля 2019 года № П-01-59 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)".

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 25 марта 2021 года.

6. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель Управления



И.В. Лазарев

## Приложение №1

к приказу Управления делами  
Главы Республики Саха (Якутия) и  
Правительства Республики Саха (Якутия)  
от 22.03.2021 № П-01-58

### Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы организации оплаты труда, работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих, руководителей государственных бюджетных учреждений (далее по тексту — учреждения), подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

Положение разработано в соответствии с приказами:

1.1.1. Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

— от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

— от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.1.2. Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

— от 9 ноября 2017 г. №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

— от 18 февраля 2021 г. №276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

1.2. Положение включает в себя:

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

- условия и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

1.3.1 В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 ТК РФ 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.

1.4. 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 уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата.

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

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

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

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

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

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в следующих размерах:

| в рублях                                              |                            |                                     |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни    | Размер оклада (должностного оклада) |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня      | 1 квалификационный уровень | 5 233                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 5 264                               |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня      | 1 квалификационный уровень | 5 352                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 5 438                               |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 5 877                               |
|                                                       | 4 квалификационный уровень | 6 140                               |
|                                                       | 5 квалификационный уровень | 6 579                               |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня     | 1 квалификационный уровень | 6 667                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 6 930                               |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 7 457                               |
|                                                       | 4 квалификационный уровень | 7 895                               |

|                                                                 |                            |       |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|
|                                                                 | 5 квалификационный уровень | 8 773 |
| Общепрофессиональные<br>должности служащих<br>четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 8 947 |
|                                                                 | 2 квалификационный уровень | 9 211 |
|                                                                 | 3 квалификационный уровень | 9 386 |

2.4. Определение размера должностных окладов специалистов устанавливается по следующим должностям:

| Наименование профессиональной квалификационной группы         | Квалификационные уровни    | Наименование должности        |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Общепрофессиональные<br>должности служащих<br>третьего уровня | 1 квалификационный уровень | Специалист по закупкам        |
|                                                               | 5 квалификационный уровень | Заместитель начальника отдела |

2.5. Настоящим Положением служащим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности и/или должности соответствующей профессиональной деятельности и требования учреждения.

Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется отделом кадров учреждения.

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

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

2.8. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается решением руководителя учреждения в процентах к окладу работника в следующих размерах:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), ведомственные (отраслевые) знаки отличия – до 10%;

- кандидаты наук – до 5%;

- доктора наук – до 10%.

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

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

2.9. В целях поощрения служащим выплачиваются выплаты компенсационного характера и премия, предусмотренные разделами 5 и 6 соответственно.

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

3.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий».

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

| в рублях                                              |                         |                                     |
|-------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада) |

|                                                       |                            |       |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4 590 |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 4 833 |
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 5 233 |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 5 425 |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 5 655 |
|                                                       | 4 квалификационный уровень | 5 848 |

3.3. Настоящим Положением рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за классность водителям,
- надбавка за наличие ученой степени,
- надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия,
- персональная доплата.

3.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 200 %.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности и/или должности соответствующей профессиональной деятельности и требования учреждения.

Размер надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется отделом кадров учреждения.

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

Назначение надбавки за выслугу лет работы работникам устанавливается

приказом руководителя учреждения.

3.6. Надбавка к окладу за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

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

3.7. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается решением руководителя учреждения в процентах к окладу работника в следующих размерах:

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

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

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

3.8. В целях поощрения служащим выплачиваются выплаты компенсационного характера и премия, предусмотренные разделами 5 и 6 соответственно.

#### **4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров**

4.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителей учреждений устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников за предыдущий календарный год, которые относятся к основному персоналу учреждений, и составляет до 3 размеров от указанной средней заработной платы работников.

Повышение должностного оклада руководителя осуществляется в соответствии с решениями Правительства Республики Саха (Якутия).

4.3. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителей не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь

работников, относимых к основному персоналу.

4.4. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждений.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения должностного оклада руководителей бюджетных учреждений:

| № | Наименование учреждения                                                                                          | Наименование должности                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Служба автотранспортного обеспечения»:            | Водитель                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2 | Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Служба эксплуатационно-технического обеспечения»: | Ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений;<br>Ведущий инженер – энергетик;<br>Ведущий инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования;<br>Ведущий инженер (по водоснабжению и канализационному хозяйству);<br>Ведущий инженер – сметчик. |

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей учреждений.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) устанавливается в размере, в кратности до 4.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) указывается в трудовых договорах руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

4.7. Общий объем премиального фонда руководителей, их заместителей и

главных бухгалтеров в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда, сформированному за счет всех источников финансирования, не может превышать 3 % от общего фонда оплаты труда учреждений.

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

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждений устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

Условием осуществления выплаты премиального фонда является достижение значений показателей, установленных в трудовом договоре.

4.8. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров не производится.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

## **5. Порядок и установление выплат компенсационного характера.**

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

- доплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 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 ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни;
- доплата за сверхурочное время;
- доплата за ненормированный рабочий день.

5.2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Конкретный размер выплаты определяется руководителем учреждения по согласованию с профкомом по итогам проведенной специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с установленным порядком.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по

обеспечению безопасности условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Выплата к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

5.4. Размер и срок доплаты за совмещение профессий (должностей) определяется и устанавливается по согласованию сторон в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы — размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.8. Доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.9. Доплата за сверхурочное время работы работникам, за исключением водителей, производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в сверхурочное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.10. Выплата за ненормированный рабочий день устанавливается водителям в размере до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждений**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за результативность и качество труда (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.1. Премия по итогам работы за результативность и качество труда (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты до 100%:

- выполнения плановых показателей и мероприятий предусмотренных планом работы Учреждения;
- своевременность принятия мер при нештатных ситуациях;
- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, качественное и полноценное исполнение должностных обязанностей;
- организация работы МОП, обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории, своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. Качество уборки служебных помещений и территорий, знание правил безопасности при выполнении уборочных работ;
- своевременная и соответствующая разработка правовых документов, своевременная подготовка обоснованных ответов при отклонении претензий, своевременный учет и хранение находящихся в производстве и законченных исполнением судебных и арбитражных дел, участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, осуществление информирования работников о действующем законодательстве и изменениях в нем, консультация работников по организационно-правовым и

другим юридическим вопросам, содействие в оформлении документов и актов имущественно-правового характера;

- рациональное использование производственных ресурсов, повышение технической культуры, своевременная и качественная подготовка всех систем жизнеобеспечения к зимнему периоду работы, обеспечение бесперебойного, технически правильной эксплуатации оборудования, транспортных средств и содержание их в работоспособном состоянии на требуемом уровне экономный расход материалов на ремонтно-эксплуатационные нужды;

- обеспечение бесперебойной работы, правильная эксплуатация, ремонт энергетического оборудования, своевременный контроль за соблюдением норм расхода электроэнергии, соблюдение правил и норм охраны труда при эксплуатации и ремонте электроустановок;

- надлежный контроль за техническим состоянием автомобиля, своевременное проведение техобслуживания автомобиля, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, рациональное расходование установленного ежемесячного лимита бензина, запчастей, культура обслуживания клиентов, правильное (без искажений) ведение и оформление путевых листов;

- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, качественное и полноценное исполнение должностных обязанностей

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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ не ограничена.

6.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденному фонду оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования, и составляет не менее 20%.

Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются Положением о премировании с учетом мнения представительного органа.

6.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителей в пределах утвержденного на очередной год фонда оплаты труда, сформированному за счет субсидий на выполнение государственного задания бюджетным учреждениям, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

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

Не подлежат премированию работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя премия работникам может быть установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Основанием для выплаты премии работникам является приказ руководителя соответствующих Учреждений.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З №475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» работникам учреждений устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

7.2. В соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, если уровень оплаты труда работника, ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

7.3. В соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения работникам устанавливается персональная доплата. 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), выплачиваемый работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

7.4. Из средств экономии фонда оплаты труда, внебюджетных (предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) источников работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работников в соответствии с коллективным договором.

7.5. По решению руководителей всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) 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;
- к праздничным датам по предложению руководителей структурных категорий.

Размер оказываемых единовременных выплат устанавливается руководителями учреждений согласно коллективному договору, положения о премировании и с учетом трудового вклада работника.

7.6. Средства, на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В срочном трудовом договоре не указывается занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер заработной платы и срок, на который заключен срочный трудовой договор.

7.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные органы государственной власти Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность указанных исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

7.8. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 не допускается снижение уровня заработной платы работников подведомственных государственных учреждений (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

## Приложение №2

к приказу Управления делами  
Главы Республики Саха (Якутия) и  
Правительства Республики Саха (Якутия)  
от 29.03.2021 № П-01-58

### **Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы организации оплаты труда, работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих, руководителей государственных казенных учреждений (далее по тексту – учреждения), подведомственных Управлению делами Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

Положение разработано в соответствии с приказами:

1.1.1. Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

— от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

— от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.1.2. Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

— от 9 ноября 2017 г. №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

— от 18 февраля 2021 г. №276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

1.2. Положение включает в себя:

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

- условия и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.8. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет руководитель.

1.9. Решение о введении надбавок к окладу и размерах стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

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

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих общетраслевые должности служащих, устанавливаются в следующих размерах:

|                                                       |                            | в рублях                            |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни    | Размер оклада (должностного оклада) |
| Общетраслевые должности служащих первого уровня       | 1 квалификационный уровень | 5 233                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 5 264                               |
| Общетраслевые должности служащих второго уровня       | 1 квалификационный уровень | 5 352                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 5 438                               |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 5 877                               |
|                                                       | 4 квалификационный уровень | 6 140                               |
|                                                       | 5 квалификационный уровень | 6 579                               |
| Общетраслевые должности служащих третьего уровня      | 1 квалификационный уровень | 6 667                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 6 930                               |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 7 457                               |
|                                                       | 4 квалификационный уровень | 7 895                               |
|                                                       | 5 квалификационный уровень | 8 773                               |
| Общетраслевые должности служащих четвертого уровня    | 1 квалификационный уровень | 8 947                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 9 211                               |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 9 386                               |

2.4. В целях определения размера должностных окладов специалистов устанавливается следующее приравнивание к уровням профессиональных квалификационных групп:

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни | Наименование должности |
|-------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------|
|-------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------|

|                                                         |                            |                                                                        |
|---------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 4 квалификационный уровень | Ведущий специалист по организационному и документационному обеспечению |
|                                                         |                            | Ведущий специалист по управлению документацией                         |
|                                                         |                            | Ведущий специалист по управлению персоналом                            |
|                                                         |                            | Ведущий специалист по административно-хозяйственной деятельности       |
|                                                         |                            | Ведущий специалист по информационным ресурсам                          |
|                                                         | 5 квалификационный уровень | Главный специалист по организационному и документационному обеспечению |
|                                                         |                            | Главный специалист по управлению документацией                         |

2.5. Настоящим Положением служащим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за специфику работы,
- персональная доплата.

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества проработанных лет по требованию учреждения.

Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется отделом кадров учреждения.

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

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

2.8. Надбавка за специфику работы устанавливается с учетом характера и специфики труда работников. Размер надбавки к окладу за специфику работы устанавливается в размере до 200%.

Конкретные размеры надбавки за специфику работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

2.9. В целях поощрения служащим выплачиваются выплаты компенсационного характера и премия, предусмотренные разделами 5 и 6 соответственно.

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

3.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий».

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

в рублях

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни    | Размер оклада (должностного оклада) |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4 590                               |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 4 833                               |

|                                                       |                            |       |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 5 233 |
|                                                       | 2 квалификационный уровень | 5 425 |
|                                                       | 3 квалификационный уровень | 5 655 |
|                                                       | 4 квалификационный уровень | 5 848 |

3.3. Настоящим Положением рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- надбавка за специфику работы,
- надбавка за классность водителям,
- персональная доплата.

3.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Размер надбавки к окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 200 %.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества проработанных лет по требованию учреждения.

Размер надбавки к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - до 10%;
- при стаже работы с 2 лет до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы с 3 лет до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы с 5 лет до 10 лет - до 25%;
- при стаже работы свыше 10 лет - до 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется отделом кадров учреждения.

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

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

3.6. Надбавка к окладу за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

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

3.7. В целях поощрения служащим выплачиваются выплаты компенсационного характера и премия, предусмотренные разделами 5 и 6 соответственно.

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

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 3 размеров от указанной средней заработной платы работников.

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

4.4. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения должностного оклада руководителя учреждения:

| № | Наименование учреждения                                                                                                       | Наименование должности                                                                                                         |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия) «Центр управления организационно-административной деятельностью» | Ведущий специалист по организационному и документационному обеспечению;<br><br>Ведущий специалист по управлению документацией. |

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственного

учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в размере, в кратности до 4.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) указывается в трудовом договоре руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

4.7. Общий объем премиального фонда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера в процентном отношении к утвержденному фонду оплаты труда не может превышать 3 % от общего фонда оплаты труда учреждения.

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

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

Условием осуществления выплаты премиального фонда является достижение значений показателей, установленных в трудовом договоре.

4.8. Размер оклада руководителя ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» установлен на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в следующем размере:

| Наименование должности  | Размер оклада, рублей |
|-------------------------|-----------------------|
| Руководитель учреждения | 13 717                |

4.9. Настоящим Положением руководителю ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки за интенсивность труда,
- надбавка за выслугу лет,
- персональная доната.

Порядок и условие стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с пунктами 2.6, 2.7 и 2.8 раздела 2 настоящего положения.

4.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» предусмотрены разделом 5 настоящего положения.

4.11. Премирование руководителя ГКУ РС (Я) «Аппарат Общественной палаты РС (Я)» осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности учреждения, в пределах премиального фонда, указанного в пункте 6.2 настоящего Порядка.

## **5. Порядок и установление выплат компенсационного характера.**

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

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 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 ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни;
- доплата за сверхурочное время;
- доплата за ненормированный рабочий день.

5.2. Выплата к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

5.3. Размер и срок доплаты за совмещение профессий (должностей) определяется и устанавливается по согласованию сторон в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.7. Доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8. Доплата за сверхурочное время работы работникам производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в сверхурочное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждений**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за результативность и качество труда (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.1. Премия по итогам работы за результативность и качество труда (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты до 100%:

- выполнения плановых показателей и мероприятий предусмотренных планом работы Учреждения;
- своевременность принятия мер при нештатных ситуациях;

- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, качественное и полноценное исполнение должностных обязанностей;

- своевременная и соответствующая разработка правовых документов, своевременная подготовка обоснованных ответов при отклонении претензий, своевременный учет и хранение находящихся в производстве и законченных исполнением судебных и арбитражных дел, участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, осуществление информирования работников о действующем законодательстве и изменениях в нем, консультация работников по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, содействие в оформлении документов и актов имущественно-правового характера;

- своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, качественное и полноценное исполнение должностных обязанностей

6.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

6.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденному фонду оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования, и составляет не менее 20%.

Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются Положением о премировании с учетом мнения представительного органа.

6.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах утвержденного на очередной год фонда оплаты и в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

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

Не подлежат премированию работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя премия работникам может быть установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Основанием для выплаты премии работникам является приказ руководителей

соответствующих Учреждений.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З №475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» работникам учреждений устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

7.2. В соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, если уровень оплаты труда работника, ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

7.3. Из средств экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работников в соответствии с коллективным договором.

7.4. По решению руководителя всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) 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;
- к праздничным датам по предложению руководителей структурных категорий.

Размер оказываемых единовременных выплат устанавливается руководителем учреждения согласно коллективному договору, положения о премировании и с учетом трудового вклада работника.