



П Р И К А З

от 15 декабря 2017 г.

№ 182-01

г. Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики Саха (Якутия)

Во исполнение постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 октября 2017 года № 320 «О мерах по реализации в 2017 - 2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 г. № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 - 2017 годы» и постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики согласно приложению 1 настоящего приказа.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги согласно приложению 2 настоящего приказа.

3. Департаменту стратегического планирования (Десяткин В.Р.), Департамента управления государственными программами, налоговой политики и административного регулирования (Антонова Л.Л.), Департаменту государственной гражданской службы (Афанасьев Ф.С.) контролировать расходование средств на оплату труда курируемых государственных учреждений в соответствии с нормами утвержденного Положения, не допускать перерасхода средств на оплату труда.

4. Руководителям подведомственных учреждений:

4.1. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения.

4.2. Обеспечить целевое использование средств.

5. Признать утратившим силу:

5.1. Приказ Министерства экономики и промышленной политики Республики Саха (Якутия) № 173-од от 26 сентября 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики Республики (Якутия)».

5.2. Приказ Министерства экономики Республики Саха (Якутия) № 182-од от 15 декабря 2014 года «О внесении изменений в Приказ Министерства экономики и промышленной политики Республики Саха (Якутия) № 173-од от 26 сентября 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики и промышленной политики Республики Саха (Якутия)».

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01 января 2018 года.

7. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

8. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. министра экономики



В.М.Сивцев

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства экономики
Республики Саха (Якутия)

от «15» декабря 2017 года № 182-09

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики, подведомственное Министерству экономики Республики Саха (Якутия), (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативно правовыми актами:

- Федеральным законом от 08.05.2010 N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О концепции перехода на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений»;

- Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года №1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

•от 3 июля 2008г. № 305н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

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

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

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

•от 30 сентября 2008г. № 522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

•от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым осям служащих и профессиям рабочих»;

•от 14 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;

•от 3 декабря 2008 года № 683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»;

•от 11 октября 2011 года № 685-ОД "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)

•от 6 октября 2008 г. N 537-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих".

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

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;
- размеры окладов работников, занимающих должности служащих, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, включая порядок определения размера окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего

характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период (месяц) норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия).

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

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

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

2.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с учетом внесения изменений и дополнений в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 09 сентября 2014 года № 310) на основе

отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	2 556
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 942
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 709
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	4 857

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

2.4. Положением об оплате труда специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетное звание.

2.4.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с учетом внесения изменений и дополнений в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 09 сентября 2014 года № 310):

Общеотраслевые должности первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
Общеотраслевые должности второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06

3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
5 квалификационный уровень		0,24
Общепрофессиональные должности третьего уровня		
2 квалификационный уровень		0,06
3 квалификационный уровень		0,12
4 квалификационный уровень		0,18
5 квалификационный уровень		0,24
Общепрофессиональные должности четвертого уровня		
2 квалификационный уровень		0,06
3 квалификационный уровень		0,12

2.4.2. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) устанавливается специалистам и служащим в связи со спецификой выполняемых работ, сложностью и напряженностью, за высокие достижения в труде и специальным режимом работы, с учетом особой ответственности в размере до 4,0.

Конкретные размеры повышающего коэффициента устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату работников учреждений в зависимости от сложности и важности выполняемой работы локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.4.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается всем специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности по направлению занимаемой должности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

от 2 до 5 лет	до 0,15
свыше 5 лет до 7 лет	до 0,20
свыше 7 лет до 10 лет	до 0,25
свыше 10 лет	до 0,30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом занимаемой должности, уровня профессиональной подготовленности работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного специалиста. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

2.4.5. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается всем специалистам за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых знаков отличия.

Основание	Размер повышающего коэффициента
Ученая степень кандидата наук	Не менее 0,10
Ученая степень доктора наук	Не менее 0,20
Отраслевой знак отличия	Не менее 0,10
Почетное звание	Не менее 0,20

Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевых (ведомственных) знаков отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

Применение повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия не образует новый оклад и не учитывается при начислениях иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер и вводятся в следующем порядке:

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням) принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Применение указанных в пункте 2.4. повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.8. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики

3.1. Размеры окладов работников учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	3 707
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	4 346
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников четвертого уровня	4 857
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	5 112

Должностной оклад заместителя заведующего сектором учреждения, осуществляющего научно-исследовательскую деятельность устанавливается на 10-20% ниже оклада заведующего сектором.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление научным и научно-техническим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
 - повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
 - повышающий коэффициент за выслугу лет;
 - повышающий коэффициент за ученую степень;
 - повышающий коэффициент за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяются путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплата по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3.3-3.8 Положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем научным и научно-техническим работникам учреждения в зависимости от отнесения к квалификационным уровням.

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:

<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</i>	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</i>	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24

Применение повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждения, обеспечивающего экспертно-аналитическую поддержку реализации государственной экономической политики. Размер повышающего коэффициента по учреждению – до 4,0.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, направлению занимаемой должности и устанавливается в следующих размерах:

от 1 до 2 лет	до 0,10
от 2 до 5 лет	до 0,15

свыше 5 лет до 7 лет	до 0,20
свыше 7 лет до 10 лет	до 0,25
свыше 10 лет	до 0,30

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Работникам, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, устанавливается коэффициент за ученую степень:

Основание	Размер повышающего коэффициента
Ученая степень и дата наук	не менее 0,10
Ученая степень доктора наук	не менее 0,20

Указанные коэффициенты не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, рекомендуется предусматривать повышающие коэффициенты к окладам за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания, ученой степени выплачивается согласно приказу Министерства труда и социального развития РС (Я) от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)».

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. С учетом условий труда научным и научно-техническим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

3.9. Научным и научно-техническим работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам, установленные для специалистов, служащих и рабочих, не применяются к окладу руководителя учреждения, его заместителей.

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

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

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)ср – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К – коэффициент кратности.

4.3 К основному персоналу относятся:

- ведущий эксперт;
- эксперт I категории
- эксперт II категории
- эксперт.

Средний размер заработной платы работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы заработной платы

работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (согласно пункту 4.2 настоящего Положения) на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления заработной платы руководителя учреждения.

Значение коэффициента кратности устанавливается в размере до 3,0.

Предельный размер оклада руководителя устанавливается ежегодно и утверждается локальным нормативным актом Министерства экономики Республики Саха (Якутия).

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

4.4. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам

4.5. Данным Положением устанавливается премиальный фонд руководителей, который формируется в процентном отношении к утвержденному на очередной год фонду оплаты труда учреждения, в размере не более 3%.

К руководителям относятся:

- руководитель;
- первый заместитель руководителя;
- заместитель руководителя.

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

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

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

4.7. Премирование руководителя, заместителя руководителя производится по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с

критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя, заместителя руководителя порядок и критерии его выплаты устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения.

Руководитель учреждения не представляется к премированию при наличии перерасхода фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевого использования средств.

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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

Размер доплаты определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

6. Порядок и условия установления премиальных выплат

6.1. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу в учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

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

В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника премиальный фонд формируется в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований и составляет не менее 30 процентов.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению Руководителя учреждения в пределах субсидий, выделенных на выполнение государственного задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению, согласованного с профсоюзной организацией учреждения, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

6.2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем отчетном периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

6.3. Кроме того, в качестве конкретных показателей премирования научного и научно-технического персонала учреждения, осуществляющего научно-исследовательскую деятельность могут быть приняты:

- за достижение высоких научных результатов;
- публикации в периодических изданиях;
- издание монографий;
- подготовка материалов для законодательной и исполнительной власти;
- участие, организация и проведение научных конференций, совещаний, семинаров, предоставление устных и стендовых докладов;
- участие в выставках научных достижений в инновационной и др. деятельности;
- работа в области интеграции науки и образования.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Размер премий по итогам работы не ограничен.

6.4. Конкретные критерии оценки качества для определения размеров премии работников учреждения прописываются в Положении о премировании работников учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

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

7.2. За счет средств фонда оплаты труда работникам учреждения, состоящим на штатных должностях, одновременно в течение календарного года может быть оказана единовременная материальная помощь в соответствии с Коллективным договором учреждения.

7.3. При внесении изменений в размеры окладов, повышающих

коэффициентов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), вносятся соответствующие изменения и дополнения в настоящее Положение.

Приложение №2
УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства экономики
Республики Саха (Якутия)
от «15» декабря 2017 года № 182-ог

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждения, предоставляющего
государственные и муниципальные услуги

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, предоставляющего государственные и муниципальные услуги (далее по тексту – «Положение» и «учреждение»), разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3 ноября 2006 года N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях", постановлением Правительства Российской Федерации от 3 октября 2009 года N 796 "О некоторых мерах по повышению качества предоставления государственных (муниципальных) услуг на базе многофункциональных центров предоставления государственных (муниципальных) услуг", постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 октября 2017 года № 320 «О мерах по реализации в 2017 – 2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012 – 2017 годы», приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года N 537-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих", от 29 июля 2009 года N 504-ОД "О введении отраслевой системы оплаты труда", от 14 октября 2008 года N 563-ОД "Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)" и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Оплата труда работников является средством их

материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, повышения мотивации работников к качественному труду, сохранения и закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия премирования работников;
- условия выплаты единовременной материальной помощи;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников учреждения являются:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы.

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

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

1.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу и размеры стимулирующих выплат принимает Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

1.8. Должности, которые не включены в перечень профессиональной квалификационной группы по общеотраслевым должностям руководителей,

специалистов и служащих, в целях определения оклада приравниваются к тем наименованиям должностей, близких по квалификационным требованиям, и относятся к той же профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню в зависимости от наличия должностной категории и наименования.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1. Размеры окладов должностей служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	2 658
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	3 060
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 857
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	5 051

с установлением следующих повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер коэффициента
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент по квалификационным уровням.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ в течение соответствующего календарного года (и/или определенного периода времени) и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (за особые условия и специальный режим учреждения);
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень;
- повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Должностной оклад заместителя начальника отдела (структурного подразделения) устанавливается на 10 - 20% ниже оклада начальника отдела.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности

или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению - за интенсивность, напряженность и специальный режим работы учреждения устанавливается решением руководителя всем работникам.

Размер повышающего коэффициента по учреждению - до 3,0.

2.6. С целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе опыта, профессиональной квалификации и компетентности устанавливается всем работникам повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы по специальности.

Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет – до 0,05;
- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – до 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 0,2;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 0,3;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 0,4.

2.7. Повышающий коэффициент для работников, которым присвоена ученая степень по профилю работы устанавливается в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - 0,10;
- ученая степень доктора наук - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

- за почетные звания – 0,20;
- отраслевые (ведомственные) знаки отличия - 0,10.

Повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Повышающий коэффициент за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2 394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2 658

с установлением следующих повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационные уровни	Размер коэффициента
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент по квалификационным уровням.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ в течение соответствующего календарного года (и/или определенного периода времени) и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (за специфику, интенсивность работы учреждения);
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за классность - водителям;
- повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению - за интенсивность, напряженность и специальный режим работы учреждения устанавливается решением руководителя всем работникам.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. С целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе опыта, профессиональной квалификации и компетентности устанавливается всем работникам повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы по специальности.

Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы по специальности устанавливается в следующем размере:

- при стаже работы от 1 года до 2 лет – до 0,05;
- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – до 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 0,2;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 0,3;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 0,4.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу за классность водителям автомобилям устанавливается в следующих размерах:

1 класс - 0,25 от оклада;

2 класс - 0,10 от оклада.

3.8. Повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

- за почетные звания - 0,20;

- отраслевые (ведомственные) знаки отличия - 0,10.

Повышающий коэффициент к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Повышающий коэффициент за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается приказом руководителя учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах, в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за работу в сверхурочное время.

4.2. Совмещение профессий (должностей) производится с соблюдением требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации согласно штатному расписанию учреждения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

За работу в режиме ненормированного рабочего дня компенсация работникам учреждения предоставляется в виде дополнительного отпуска. Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

5.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда.

Премия также может выплачиваться за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положением о порядке распределения чистой прибыли от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения, и от экономии фонда оплаты труда в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.3. Премирование работников осуществляется приказом руководителя в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, согласованным с первичной профсоюзной организацией работников учреждения.

5.4. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

6. Условия оплаты труда и премирования

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премии.

6.2. Размер месячного должностного оклада руководителя учреждения устанавливается до 3-кратного размера средней заработной платы основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся главный консультант, консультант.

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

6.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

6.4. Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя на основании локального нормативного акта учреждения.

6.5. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Порядком.

6.6. Премирование руководителя производится с учетом оценки его деятельности Министерством экономики Республики Саха (Якутия).

6.7. Общий объем премиального фонда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда и составляет не более 5% от общего фонда оплаты труда.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которые включают в себя:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера.

7.2. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- за работу в сельской местности - 0,15;
- за работу в арктических улусах - 0,05.

Если учреждение (обособленное структурное подразделение, удаленное автоматизированное рабочее место) располагается в сельских населенных пунктах арктических улусов (районов), то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности и арктических улусах не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

7.3. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Коллективным договором учреждения. Материальная помощь работникам производится на основании личного заявления и в соответствии с решением руководителя.

Материальная помощь работникам может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

7.4. Все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности текущего финансового года.

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

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации

Одобрено протоколом заседания Межведомственной комиссии
по определению условий оплаты труда
работников государственных учреждений,
финансируемых из бюджета Республики Саха (Якутия)
от «__» _____ 2017 № ____