



П Р И К А З

24» февраля 2019 года

№ 131

г. Якутск

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

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

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям подведомственных государственных учреждений:

2.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере, 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.

2.2. Привести в соответствие с настоящим приказом локальные нормативные акты по оплате труда.

2.3. Обеспечить соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников, установленных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290, дифференциацию оплаты труда основного и вспомогательного персоналов, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал

с учетом специфики деятельности учреждений в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации, обеспечить квалифицированным рабочим, специалистам и служащим уровень заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 01 мая 2018 года, с учетом индексации (4%).

2.4. Контролировать расходование средств на оплату труда в соответствии с нормами утвержденного Положения, не допускать перерасхода средств на оплату труда.

3. Персональную ответственность за соблюдение порядка расходования средств на оплату труда в соответствии с нормами утвержденного Положения возложить на руководителей подведомственных государственных учреждений.

4. Органам местного самоуправления рекомендуется внести соответствующие изменения в правовые акты, регламентирующие оплату труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих отдельные государственные полномочия по поддержке сельскохозяйственного производства.

5. Признать утратившими силу:

приказ Министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) от 20 ноября 2012 г. № 882 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) (номер государственной регистрации RU140032012189 от 12.12.2012 г.);

приказ Министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) от 27 ноября 2013 г. № 1100 «О внесении изменений в приказ МСХиПП РС(Я) от 20 ноября 2012 г. № 882 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) (номер государственной регистрации RU140032013600 от 28.12.2013 г.);

приказ Министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) от 07 октября 2014 г. № 986 «О внесении изменений в приказ МСХиПП РС(Я) от 20 ноября 2012 г. № 882 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) (номер государственной регистрации RU140032014561 от 17.10.2014 г.);

приказ Министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) от 28 декабря 2015 г. № 1354 «О

внесении изменений в приказ МСХиПП РС(Я) от 20 ноября 2012 г. № 882 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) (номер государственной регистрации RU140032016011 от 27.01.2016 г.);

приказ Министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) от 12 июля 2017 г. № 544 «О внесении изменений в приказ МСХиПП РС(Я) от 20 ноября 2012 г. № 882 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) (номер государственной регистрации RU140032017449 от 23.08.2017 г.);

приказ Министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) от 12 февраля 2018 г. № 83 «О внесении изменений в пункт 3.1. приказа Минсельхоза РС(Я) от 20 ноября 2012 г. № 882 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия) (номер государственной регистрации RU14003201887 от 01.03.2018 г.).

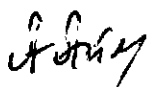
6. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 апреля 2019 года.

7. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

8. Департаменту прогнозирования, планирования, государственных программ (В.В. Попова) направить приказ на государственную регистрацию, обеспечить его опубликование в официальных средствах массовой информации.

9. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Т.М. Осипову.

Министр



А.П. Атласов

Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)

Раздел 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы» постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» и от 9 ноября 2017 года №1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, формируемых из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета и государственных бюджетных учреждений, формируемых из средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ). Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в

соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Система оплаты труда включает в себя: оклады работников Учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ); размеры выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат; условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Выплаты производятся в течение календарного года исходя из фактических потребностей в пределах годового фонда оплаты труда:

- по казенным учреждениям – за счет бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда;

- по бюджетным учреждениям – за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности. От приносящей доход деятельности на повышение заработной платы в размере не менее 30 процентов.

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.

Заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с учетом нормативных правовых актов Республики Саха (Якутия).

Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляет до 60 процентов и переменной ее части в виде выплат стимулирующего и компенсационного характера не менее 40 процентов в структуре заработной платы (без учета выплат

компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается Министерством сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) (далее – Министерство).

Заработная плата работника состоит из должностного оклада, установленного в соответствии ПКГ, выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат, и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

1) Объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) Предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) Адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) Прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников сельского хозяйства

2.1. Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» и устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Должности работников сельского хозяйства второго уровня	1 квалификационный уровень	5 700
	2 квалификационный уровень	5 900
	3 квалификационный уровень	6 107
	4 квалификационный уровень	6 321
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 194
	2 квалификационный уровень	6 379
	3 квалификационный уровень	6 571
	4 квалификационный уровень	6 768
Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня	1 квалификационный уровень	7 789
	2 квалификационный уровень	8 256

В целях определения размеров окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням устанавливается приравнение отдельных должностей работников учреждений к профессиональным квалификационным группам и уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Наименование должности	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Агрохимик	третий уровень	первый уровень	6 194
Агрохимик категории 2	третий уровень	второй уровень	6 379
Агрохимик категории 1	третий уровень	третий уровень	6 571
Ведущий агрохимик	третий уровень	четвертый уровень	6 768
Главный агрохимик	четвертый уровень	первый уровень	7 789
Заведующий ветеринарной лечебницей; заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы; заведующий группой ветеринарных мероприятий; заведующий отделом; начальник отдела; директор ветеринарно-испытательной лаборатории	четвертый уровень	первый уровень	7 789
Специалист сельского хозяйства на поселенческом уровне	третий уровень	четвертый уровень	6 768

2.2. Настоящим Положением работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- персональная надбавка.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Руководитель учреждения не вправе производить выплаты стимулирующего характера сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

Размеры и иные условия приведены в пунктах 2.3.-2.9. настоящего раздела Положения.

2.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы по специальности в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 15 процентов;
- при выслуге лет – от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 30 процентов.

2.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, которым они присвоены, в следующих размерах:

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

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

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

2.5. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров), в размере:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

2.6. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего структурного подразделения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда с согласованием с ГРБС.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 100% к окладу.

2.7. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в размере до 150% к окладу.

2.8. 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 надбавка.

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику

учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

2.10. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников Учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865
	2 квалификационный уровень	4 944
	3 квалификационный уровень	5 343
	4 квалификационный уровень	5 582
	5 квалификационный уровень	5 981

Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061
	2 квалификационный уровень	6 300
	3 квалификационный уровень	6 779
	4 квалификационный уровень	7 177
	5 квалификационный уровень	7 975
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

Оклад заместителя начальника структурного подразделения устанавливается на 5-10 % ниже, чем оклад начальника структурного подразделения.

3.2. Настоящим Положением работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- персональная надбавка.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Руководитель учреждения не вправе производить выплаты стимулирующего характера сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

Размеры и иные условия приведены в пунктах 3.3.-3.8. настоящего раздела Положения.

3.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общепромышленные должности служащих, в зависимости от общего стажа работы по специальности. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 30 процентов.

3.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, которым они присвоены, в следующих размерах:

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

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

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

3.5. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в размере:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

3.6. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размере до 150% к окладу.

3.7. 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 надбавка.

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без

учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

3.9. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников Учреждений, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173
	2 квалификационный уровень	4 394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 932
	3 квалификационный уровень	5 141
	4 квалификационный уровень	5 316

Размер оклада работников, выполняющих работы по профессии «слесарь аварийно-восстановительных работ», «слесарь-сантехник», «электросварщик ручной сварки» определяется на основе приравнивания профессии к ПКГ «Общепрофессиональной профессии рабочих второго уровня» второго квалификационного уровня, утвержденной приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

4.2. Настоящим Положением работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- персональная надбавка.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия приведены в пунктах 4.3.-4.8. настоящего раздела Положения.

4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается рабочим, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет – до 15 процентов.

4.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, которым они присвоены, в следующих размерах:

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

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая

деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

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

4.5. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в размере:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

4.6. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- имеющим 1 класс – до 25 процентов;

- имеющим 2 класс – до 10 процентов.

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

4.7. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего структурного подразделения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда с согласованием с ГРБС.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 100% к окладу.

4.8. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размере до 150% к окладу.

4.9. 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 надбавка.

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.10. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

4.11. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного характера и премии.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется согласно трудовому договору. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

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

$ДОр = ЗП (О)_{ср} \times К$, где

ДОр – должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗП (О)_{ср} – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Учреждения;

К – коэффициент кратности.

Коэффициент кратности устанавливается ведомственным актом Министерства и определяется в трудовых договорах.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10-30 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей в соответствии с утвержденными критериями определения окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров структурных подразделений.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

5.6. Конкретные размеры предельного уровня соотношения устанавливаются в трудовых договорах руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

5.7. К основному персоналу работников Учреждения относятся следующие должности:

Учреждение	Основная категория
Учреждения по управлению мелиорацией земель	Ведущий мелиоратор, инженеры-мелиораторы всех категорий
Учреждения по растениеводству	Агрохимики всех категорий, агрономы всех категорий
Учреждения в сфере единого заказчика по строительству	Инженеры всех категорий, ведущий эксперт
Учреждения по животноводству	Зоотехники всех категорий, дояр, животновод, ветеринарный врач I категории
Учреждения по информационно-консультационному обеспечению сельского хозяйства	Экономисты всех категорий, включая ведущего, юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, эксперт, специалист по связям с общественностью, аналитики всех категорий, системный аналитик, инженер-

	программист всех категорий, инженер-электроник, ведущий инженер-электроник, менеджер
Учреждение ветеринарии	Ветеринарные врачи всех категорий, ветеринарный фельдшер
Учреждение централизованной бухгалтерии и противозпизоотического мониторинга	Бухгалтеры всех категорий, экономисты всех категорий, ветеринарные врачи всех категорий, ветеринарные фельдшеры

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

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

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладам работников основного персонала учреждения за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени.

5.9. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.10. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, в

соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утверждаемый локальным нормативным актом Министерства.

5.11. Порядок и критерии выплаты руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам премии ежегодно устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.12. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

5.13. Руководитель учреждения не представляется к премированию:

- при наличии дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- при наличии перерасхода фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевого использования средств.

5.14. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Раздел 6. Компенсационные выплаты

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.3. 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.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 30 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 24 процентов к окладу.

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении специальной оценки условий труда и применения перечней работ с тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом начальника учреждения.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда на основании федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление соответствующих выплат не производится.

6.6. Водителям автомобилей могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за ненормированный рабочий день – в размере до 50 процентов к окладу;

- за выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специалиста по ремонту автомобилей - в размере до 50 процентов к окладу.

6.7. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

Раздел 7. Премирование

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии:

- ежемесячная премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Премирование по итогам работы направлено на стимулирование работника к качественному результату труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

7.3. 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.

7.4. Премирование работников государственных бюджетных (автономных) учреждений осуществляется в размере не менее 10% фонда оплаты труда, выделяемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ).

Премирование работников государственных казенных учреждений осуществляется в пределах объема средств в размере не менее 10% фонда оплаты труда, сформированного из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета.

7.5. Порядок и условия премирования по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим критерии и показатели для премирования работников. Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

7.6. Главный распорядитель передает лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование работников казенных учреждений и средства субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1. Бюджетного кодекса РФ, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, при соблюдении следующих условий:

- сокращение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, соблюдении норм отраслевых положений (оптимальное соотношение административно-управленческого и прочего персонала), внедрение аутсорсинга, результативность мероприятий по ресурсоэнергосбережению;

- улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с прошлым годом;

- увеличение объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

7.7. Расходование средств премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения – Управляющим Советом учреждения.

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, за счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

8.2. За счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения руководителю учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Министерство на основании письменного заявления руководителя.

8.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и несоблюдении Трудового Кодекса Российской Федерации, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.4. К заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные в соответствии нормативно-правовыми актами Республики Саха (Якутия).

8.5. Индексация заработной платы работников учреждений производится в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Республики Саха (Якутия) о государственном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

8.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с локальными актами или коллективным договором учреждений по согласованию с Министерством.

ОДОБРЕНО

Протоколом № 3 заседания
Межведомственной комиссии
по определению условий
оплаты
труда работников учреждений
бюджетной сферы
Республики Саха (Якутия)
от 31.01.2019 г.