



**МИНИСТЕРСТВО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

ПРИКАЗ

от 15 . 02 . 2019 года

№ 91-п

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных Министерству
жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия)**

Во исполнение Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)",

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия), согласно приложению к настоящему приказу (далее - Положение).

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия):

2.1. Разработать и утвердить локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения.

2.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я) за 3 квартал предыдущего года.

3. Признать утратившими силу с 01 апреля 2019 года приказ Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) от 13.12.2012 N 615-п "Об утверждении Положения об оплате труда" (с изменениями от 16.10.2013 N 641-п, от 30.10.2014 N 653-п, от 10.01.2018 N 5-п, от 12.12.2017 N 579-п);

4. Приказ вступает в силу с момента принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2019 года.

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

6. Департаменту экономики, финансов, имущества и информатизации (Николаева Н.Д.) направить настоящий приказ в течении 3 дней на государственную регистрацию в Департамент по государственно-правовым вопросам Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

7. Рекомендовать Фонду капитального ремонта многоквартирных домов в Республике Саха (Якутия) использовать Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия).

8. Опубликовать настоящий приказ в официальных средствах массовой информации.

9. В 7-дневный срок после дня первого официального опубликования настоящего приказа направить в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Республике Саха (Якутия) его копию, а также сведения об источниках его официального опубликования для включения настоящего приказа в Федеральный регистр нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и проведения правовой экспертизы в электронном виде в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

10. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.министра



Н.П. Сивцева

Утверждено
приказом
министра жилищно-коммунального
хозяйства и энергетики
Республики Саха (Якутия)
от 25.02.2019 № 94-П

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "О минимальном размере оплаты труда";
- 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";
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- Закон Республики Саха (Якутия) от 09.12.2004 187-З N 381-III "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных органах Республики Саха (Якутия), Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждениях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия)";
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н);

- от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н);

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

- от 09.11.2017 N 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений";

- от 31.10.2017 N 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих".

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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

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

1.6. Заработная плата работников (без учета премий) при изменении

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

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

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

1.7. Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений рассчитывается согласно штатному расписанию в пределах лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

1.8. Фонд оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений рассчитывается согласно штатному расписанию в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений составляет не более 40 процентов.

2. Порядок и условия оплаты труда рабочих, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

2.1. Размеры окладов работников, выполняющих работы по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2017 года N 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепромышленным должностям служащих и профессиям рабочих":

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173
	2 квалификационный уровень	4 394
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 932
	3 квалификационный уровень	5 141
	4 квалификационный уровень	5 316

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

Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам):

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- персональная надбавка.

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

2.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от периода продолжительности работы в сфере жилищно-коммунального хозяйства, энергосбережения, энергетики, а также от периода работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливаются в размере до:

Период	Процент
от 2 до 5 лет	до 10%
от 5 до 10 лет	до 20%
от 10 до 15 лет	до 30%
свыше 15 лет	до 40%

2.5. Надбавка за интенсивность труда рекомендуется устанавливать с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и за выполнение срочных и ответственных работ. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть изменен в течение календарного года на основании приказа работодателя с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

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

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

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

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

2.7. Надбавка за наличие классности водителям автомобилей устанавливаются в следующих размерах:

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

2.8. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), 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.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, за интенсивность труда, за наличие классности водителям автомобилей, за работу в сельской местности и арктических районах (улусах) носят постоянный характер.

2.11. С учетом условий труда рабочих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры должностных окладов работников учреждений

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2017 года N 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям 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
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061
	2 квалификационный уровень	6 300
	3 квалификационный уровень	6 779
	4 квалификационный уровень	7 177
	5 квалификационный уровень	7 975
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

Оклады заместителей начальников управлений, отделов, устанавливаются на 7% - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на уровне оклада начальников отделов.

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

Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам):

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

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

3.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от периода продолжительности работы в сфере жилищно-коммунального хозяйства, энергосбережения, энергетики, а также от периода работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливаются в размере до:

Период	Процент
от 2 до 5 лет	до 10%
от 5 до 10 лет	до 20%
от 10 до 15 лет	до 30%
свыше 15 лет	до 40%

3.5. Надбавка за интенсивность труда рекомендуется устанавливать с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть изменен в течение календарного года на

основании приказа работодателя с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

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

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

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

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

3.7. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

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

кандидаты наук - до 5 процентов;

доктора наук - до 10 процентов.

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

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

3.8. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), 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.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически

отработанному времени.

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

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

3.10. 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.

3.11. С учетом условий труда рабочих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

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

4.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым с Министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) и оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым

договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3-х размеров указанной средней заработной платы.

4.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя по согласованию с Министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия).

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4. Конкретный размер соотношения заработной платы работников и руководителей учреждений определяется Министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) и указывается в трудовом договоре, заключаемом с руководителями подведомственных учреждений.

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

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

4.7. Определить, что к основному персоналу, обеспечивающему выполнение основных функций учреждения, относятся должности согласно Приложению №1.

4.8. Фонд стимулирования (премирования) руководителя, заместителей, главного бухгалтера устанавливается в размере не более 3,0 % от фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) руководителя, заместителей, главного бухгалтера устанавливаются приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия) с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Саха (Якутия).

4.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера по согласованию с Министерством жилищно-коммунального хозяйства и

энергетики Республики Саха (Якутия), предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия премиальных выплат работникам учреждения

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

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью дополнительного поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

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

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

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

5.5. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании, разработанным учреждением.

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

Премирование может осуществляться за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, но не более 10% от средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в условиях Крайнего Севера);

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

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

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

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

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

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

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

работников, трудовым договором.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

7.2. 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. Максимальный размер материальной помощи устанавливается в пределах среднемесячной заработной платы сотрудника в пределах утвержденного фонда оплаты труда. При этом принятие решения об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах должно осуществляться с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций

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

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

7.5. По согласованию с Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия) руководитель может изменить штатное расписание в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, без изменения общего количества штатных единиц учреждений.

Должности, обеспечивающие выполнение основных функций учреждения.

По ГКУ РС (Я) "Агентство субсидий"

Отдел по работе с юридическими лицами:

- Начальник;
- Заместитель начальника;
- Ведущий экономист;
- Экономист 2 категории.

Отдел по работе с физическими лицами:

- Начальник;
- Заместитель начальника;
- Ведущий экономист;

Отдел информатизации:

- Начальник;
- Заместитель начальника;
- Ведущий аналитик;
- Аналитик 2 категории;
- Ведущий инженер-программист;
- Инженер-программист.

Юридический отдел:

- Начальник;
- Юрисконсульт.

Службы адресных субсидий:

- Начальник;
- Заместитель начальника;
- Ведущий экономист;
- Экономист 2 категории.

По ГБУ РС(Я) «Региональное агентство энергоресурсосбережения»

Отдел по реализации проектов:

- Начальник;
- Заместитель начальника;
- Ведущий специалист;
- Ведущий инженер;

Организационно-аналитический отдел:

- Начальник;
- Заместитель начальника;
- Ведущий специалист;