



## ПРИКАЗ

26 декабря 2017 г.

№ 348-ок

Якутск

### Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту по внешним связям Республики Саха (Якутия)

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О концепции перехода на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012 - 2013 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» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту по внешним связям Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему приказу (далее - Положение).

2. Руководителям подведомственных учреждений принять соответствующие локальные акты, регламентирующие Положение об оплате труда учреждения.

3. Возложить на руководителей подведомственных учреждений персональную ответственность за расходование средств на оплату труда в соответствии с нормами утвержденного Положения, не допускать нецелевого расходования и перерасхода средств на оплату труда.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2018 года.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

РУКОВОДИТЕЛЬ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Васильев', written over a horizontal line.

В.Н. ВАСИЛЬЕВ

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников учреждений, подведомственных**  
**Департаменту по внешним связям Республики Саха (Якутия)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Департаменту по внешним связям Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

-Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 года № 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»;

-постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012 - 2013 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»;

-приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2. Настоящее Положение включает в себя:

-размеры 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;

-условия и порядок премирования;

-другие вопросы оплаты труда.

3. 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.

4. 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.

5. Должность директора относится к категории руководитель учреждения - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

6. Рекомендуются установить повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению):

-всем работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Дирекция Международных спортивных игр «Дети Азии» по решению руководителя учреждения в связи со спецификой выполняемых работ, сложностью и напряженностью, за высокие достижения в труде и специальным режимом работы, с учетом особой ответственности до 2,0.

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

7. Размеры должностных окладов работников подведомственных учреждений Департамента по внешним связям Республики Саха (Якутия) 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) 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 должностям служащих и профессиям рабочих» и постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012 - 2013 годах Указа Президента РС(Я) от 29 августа 2012 года № 1616 «О концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в РС(Я)»:

Таблица № 1

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2 658
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 060
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3 857
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5 051

8. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу;

- 4) повышающий коэффициент к окладу за ученую степень;
- 5) повышающий коэффициент за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- 6) повышающий коэффициент по учреждению (по структурному подразделению).
- 8.1. Повышающие коэффициенты к окладу по квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

Таблица № 2

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

8.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы:

- при выслуге от 1 до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - до 0,20;
- при выслуге от 10 лет - до 0,30.

8.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом занимаемой должности, уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (за исключением непрерывного стажа работы в учреждении).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

8.4. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени предусматриваются в следующих размерах:

-ученая степень кандидата наук - 0,1;

-ученая степень доктора наук - 0,2.

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

8.5. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия предусматриваются в следующих размерах:

-почетное звание - 0,2;

-отраслевой (ведомственный) знак отличия - 0,1.

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

Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

8.6. Повышающий коэффициент по учреждению (по структурному подразделению) - до 2,0.

9. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

10. Применение повышающих коэффициентов к окладу носит стимулирующий характер.

11. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом VII настоящего Положения.

12. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

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

13. 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 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012

года № 383 «О мерах по реализации в 2012 - 2013 годах Указа Президента РС(Я) от 29 августа 2012 года № 1616 «О концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в РС(Я)» и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) 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 должностям служащих и профессиям рабочих»:

Таблица № 3

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	2 394
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	2 658

14. Положение предусматривает установление рабочим размеров повышающих коэффициентов к окладу:

- 1) повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- 2) повышающий коэффициент за выслугу лет;
- 3) персональный повышающий коэффициент;
- 4) повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей;
- 5) повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению).

14.1. Повышающие коэффициенты к окладу по квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

Таблица № 4

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

14.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем

рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,20;
- при выслуге лет от 10 лет - до 0,30.

14.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (за исключением непрерывного стажа работы в учреждении).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

14.4. Повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 2 класс - 0,1;
- имеющим 1 класс - 0,25.

14.5. Повышающий коэффициент по учреждению (по структурному подразделению) - до 2,0.

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

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладу носит стимулирующий характер.

16. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

#### IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

трудового договора.

18.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными факторами производственной среды и трудового процесса, устанавливается в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации (в новой редакции) и Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

18.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

18.3. Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

18.4. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

18.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего руководителя 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.

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

19. Оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

20. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений утверждается Департаментом по внешним связям Республики Саха (Якутия).

21. Группы по оплате труда руководителей устанавливаются в следующем размере:

Таблица № 5

Группы по оплате труда руководителей	Количество основного персонала	Коэффициент кратности
1 группа	75 и более	до 3
2 группа	от 30 до 75	до 2,75
3 группа	менее 30	до 2,5

21.1. Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Дирекция Международных спортивных игр «Дети Азии» относится к 3 группе по оплате труда руководителей.

22. 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 местностям работников основного персонала, премиальные выплаты, материальная помощь.

23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

24. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются премирование и выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами VI и IV настоящего Положения.

#### VI. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

25. Данным Положением устанавливается фонд премирования труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - Фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений, подведомственных Департаменту по внешним связям Республики Саха (Якутия), за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

Общий объем премиального фонда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда не может превышать 3%.

26. Распределение фонда премирования производится ежеквартально, приказом Департамента по внешним связям Республики Саха (Якутия).

27. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с

Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным Департаментом по внешним связям Республики Саха (Якутия).

28. Назначение размера премирования руководителя производится на основании представлений отделов Департамента по внешним связям Республики Саха (Якутия), его заместителей и главного бухгалтера производится на основании представлений руководителя подведомственного учреждения согласно критериям оценки и показателям эффективности.

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

30. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, его заместителей и главного бухгалтера не осуществляется.

## VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

31. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника главным распорядителем бюджетных средств ежегодно формируется премиальный фонд в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований. Общий объем премиального фонда работников в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда составляет не менее 15%.

Размер дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели во исполнение постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012 - 2013 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» определяется исходя из численности работников при выделении Министерством финансов Республики Саха (Якутия) дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели, для увеличения премиального и стимулирующего фонда оплаты труда.

32. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждений на основании локальных нормативно-правовых актов, разработанных учреждениями.

Премирование работников осуществляется 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:

- начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению служебных записок заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению служебных записок руководителя соответствующего структурного подразделения.

33. Премия за качество и результативность по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период.

При премировании учитывается:

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

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

35. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом подведомственного учреждения Департамента по внешним связям Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (без учета повышающих коэффициентов), так и в абсолютном размере.

### VIII. Другие вопросы оплаты труда

36. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона 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)» применяются:

-районные коэффициенты;

-процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

38. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, ходатайства начальника подразделения или профсоюзного органа при наличии финансовых средств и на основании коллективного договора.