|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Муниципальное образование**  **«ЛЕНСКИЙ РАЙОН»**  **Республики Саха**  **(Якутия)** | maxis | **Саха**  **Республикатын**  **«ЛЕНСКЭЙ ОРОЙУОН»**  **муниципальнай**  **тэриллиитэ** |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | **УУРААХ** |
| **г. Ленск** | **Ленскэй к** |
| **от «21» \_\_\_мая\_\_\_2019 г.**  **№ \_\_01-03-443/9\_\_\_** | |

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  «Ленское управление сельского хозяйства»  муниципального образования «Ленский район»  Республики Саха (Якутия) |

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 года № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», приказом Министерства сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) от 27.02.2019 года № 131 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)», глава муниципального образования п о с т а н о в и л:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ленское управление сельского хозяйства МО «Ленский район» РС (Я)" согласно приложению 1 к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление главы от 03.05.2018 года № 01-03-358/8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия);

2.2. постановление главы от 01.08.2018 года № 01-03-654/8 «О внесении изменений в постановление главы от 03.05.2018 года № 01-03-358/8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия);

2.3. постановление и.о.главы от 06.09.2018 года № 01-03-755/8- «О внесении изменений в постановление главы от 01.08.2018 года № 01-03-654/8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия);

3. Руководителю МКУ ««Ленское управление сельского хозяйства МО "Ленский район" РС (Я)" обеспечить внесение изменений и дополнений в трудовые договоры с работниками учреждения в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ в связи с утверждением Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ленское управление сельского хозяйства МО «Ленский район» РС (Я)".

1. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2019г.

5. Главному специалисту общего отдела (Иванская Е.С.) опубликовать данное постановление в газете «Ленский вестник» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Ленский район».

6. Контроль исполнения данного постановления возложить на заместителя главы по инвестиционной и экономической политике Черепанова А.В.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава** | **Ж.Ж.Абильманов** |

Приложение

к постановлению главы

от « \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ленское управление сельского хозяйства»

муниципального образования «Ленский район»

Республики Саха (Якутия)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано на основании [Указа](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F2928ADA062B1787CE30D31730CFCC0457787032F5ABA076981CBE6DFF0D72868A541A29FD9664V322B) Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года N 310 "О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 - 2024 годы", [постановления](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F2928ADA062B1787CE30D31731C5C80257787032F5ABA076981CBE6DFF0D72868A541A29FD9664V322B) Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. N 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. [N 247н](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E86C16FD81439909257512F2F62F3FEF236C645EE2CB400769D96541EV32EB) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 17 июля 2008 г. [N 339н](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E89CD67D71839909257512F2F62F3FEF236C645EE2CB400769D96541EV32EB) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства", Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года [N 1362-ОД](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F2928ADA062B1787CE30D31635CECE0A57787032F5ABA076981CBE6DFF0D72868A541A29FD9664V322B) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих", Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E87C767DE1739909257512F2F62F3FEF236C645EE2CB400769D96541EV32EB) работ и профессий рабочих и Квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E8CCC6ADA1030CD985F08232D65FCA1F723D71DE228AF1E73868A561F36VF26B) должностей руководителей, специалистов.

Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников учреждения, формируемых из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета. 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:

- за счет бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда;

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 раздельно 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 Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

Заработная плата работника состоит из должностного оклада, установленного в соответствии ПКГ, выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат, и средств.

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.

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:

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

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных экспертов 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](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E89CD67D71839909257512F2F62F3FEE0369E49EF29AA007A88C0055B62F29760251D86F80111F9VB26B) (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. N 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 третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 6 194 |
| 2 квалификационный уровень | 6 379 |
| 3 квалификационный уровень | 6 571 |
| 4 квалификационный уровень | 6 768 |

В целях определения размеров окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням устанавливается приравнивание отдельных должностей работников учреждений к профессиональным квалификационным группам и уровням, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E89CD67D71839909257512F2F62F3FEF236C645EE2CB400769D96541EV32EB) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 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 устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров), в размере:

- за работу в сельской местности - 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, предусмотренное Положением о премировании, действующем в учреждении.

2.10. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#P381) 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. [N 247н](consultantplus://offline/ref=B38301D0C797D101CE9D2523847927AD73F4679ACF4C56DCB116EC93D3C67A9F990B56D721C1F6619F25CB92z5T0G) "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. [N 1362-ОД](consultantplus://offline/ref=B38301D0C797D101CE9D3B2E92157BA472FB3891CD400880EC10BBCC83C02FCDD9550F87608AFB658439CB96475BD99Bz7T0G) "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 |
| 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 |

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 общеотраслевые 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 применяется 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 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, предусмотренное Положением о премировании, действующем в учреждении.

3.9. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](consultantplus://offline/ref=B38301D0C797D101CE9D3B2E92157BA472FB3891CC430083E610BBCC83C02FCDD9550F9560D2F7648124C890520D88DE2CF703D32608C003D569DBz3T1G) настоящего Положения.

Раздел 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется согласно трудовому договору. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается 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.

Конкретный размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается в соответствии с постановлением главы от 13 апреля 2018 года № 01-03-312/8- «О внесении изменений в постановление и.о.главы от 06.12.2017 года № 01-03-1036/7 «Об утверждении Порядка определения коэффициента кратности с целью установления должностного оклада руководителям муниципальных учреждений».

4.3. 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 х К, где

ДОр - должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗП(О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Учреждения;

К - коэффициент кратности.

4.4. 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.

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

4.6. 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.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и их непосредственные руководители. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета оклада руководителя в муниципальных казенных (бюджетных) учреждениях МО «Ленский район», указан в приложении к положению.

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.

4.7. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с [разделом 6](#P381) настоящего Положения.

4.8. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру осуществляется премирование, предусмотренное Положением о премировании, действующем в соответствующем учреждении.

4.9. 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.

Раздел 6. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за работу в ночное время.

6.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах *с вредными и (или) опасными условиями труда*, устанавливается в повышенном размере в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда составляет не менее 4% от оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.1.2. *Доплата за совмещение профессий (должностей)* устанавливается в случае, когда работник наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, выполняет другую работу по другой профессии (должности). При этом работа выполняется в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты – до 30% оклада (должностного оклада) с применением всех установленных в учреждении надбавок в пределах фонда оплаты труда.

6.1.3. *Доплата за расширение зоны обслуживания* устанавливается в случае, когда работник наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, выполняет дополнительную работу по той же профессии (должности). При этом работа выполняется в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты – до 30% оклада (должностного оклада) с применением всех установленных в учреждении надбавок в пределах фонда оплаты труда.

6.1.4. *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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

6.1.5. *Доплата за работу в ночное время*производится работникам в размере не менее 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретный размер доплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.1.6. *Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок**;**

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок 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) с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в пределах фонда оплаты труда.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании распоряжения руководителя Учреждения и табеля учета рабочего времени.

По заявлению 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.

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. 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 учреждения по согласованию с ГРБС.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и несоблюдении Трудового [Кодекса](consultantplus://offline/ref=81BF6AA99C26EB6DD4F28C87CC6A771E8DC76FDB1234CD985F08232D65FCA1F723D71DE228AF1E73868A561F36VF26B) 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.

7.3. 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).

**Руководитель МКУ «Ленское УСХ» Р.К.Зорин**