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

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | **УУРААХ** |
| **г. Ленск** | **Ленскэй к** |
| **от «14» \_\_сентября\_\_2022 года № \_\_01-03-569/2\_\_\_** | |

|  |
| --- |
| 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 № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 № 529 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ленское управление сельского хозяйства муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)» согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу постановление главы от 21.05.2019 года № 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)».

3. Главному специалисту управления делами (Иванская Е.С.) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования «Ленский район».

4. Контроль исполнения данного постановления возложить на заместителя главы-руководителя аппарата администрации по работе с ОМСУ Саморцева Е.Г.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к постановлению главы  от « \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

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 приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», постановлений Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих», от 30 августа 2022 г. № 529 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)».

Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников учреждения, формируемой 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.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 с ПКГ, выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат.

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, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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 учреждения 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. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» и устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Должности работников сельского хозяйства третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 7 512 |
| 2 квалификационный уровень | 7 736 |
| 3 квалификационный уровень | 7 970 |
| 4 квалификационный уровень | 8 207 |

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. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Специалист сельского хозяйства на поселенческом уровне | третий уровень | четвертый уровень | 8 207 |

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;

- 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 – от 1 до 10 процентов;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – от 11 до 15 процентов;

- при выслуге лет - от 10 до 15 лет – от 16 до 20 процентов;

- при выслуге лет свыше 15 лет – от 21 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 – от 1 до 10 процентов;

- кандидаты наук – от 1 до 5 процентов;

- доктора наук – от 1 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 главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия).

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

2.8. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка.

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

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

2.10. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#P381) настоящего Положения.

**Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,**

**ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

3.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 5 769 |
| 2 квалификационный уровень | 5 803 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 5 900 |
| 2 квалификационный уровень | 5 995 |
| 3 квалификационный уровень | 6 479 |
| 4 квалификационный уровень | 6 769 |
| 5 квалификационный уровень | 7 253 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 7 349 |
| 2 квалификационный уровень | 7 640 |
| 3 квалификационный уровень | 8 221 |
| 4 квалификационный уровень | 8 704 |
| 5 квалификационный уровень | 9 671 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 9 863 |
| 2 квалификационный уровень | 10 154 |
| 3 квалификационный уровень | 10 347 |

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;

- 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 – от 1 до 10 процентов;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – от 11 до 15 процентов;

- при выслуге лет - от 10 до 15 лет – от 16 до 20 процентов;

- при выслуге лет свыше 15 лет – от 21 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 – от 1 до 10 процентов;

- кандидаты наук – от 1 до 5 процентов;

- доктора наук – от 6 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 устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждения (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в размере:

- за работу в сельской местности – 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 процентов к окладу.

3.7. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка.

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

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

3.9. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](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, 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.

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.

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

4.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 – 30 процентов 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. К основному персоналу работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения относятся следующие должности:

- ведущий зоотехник;

- специалисты сельского хозяйства на поселенческом уровне.

4.7. 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.

4.8. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с [разделом 5](#P381) настоящего Положения.

4.9. При наличии почетного звания, учетной степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия руководителю Учреждения, его заместителям, устанавливаются надбавки к окладу:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия – от 1 до 10 процентов;

- кандидаты наук – от 1 до 5 процентов;

- доктора наук – от 6 до 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливаются при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

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

При наличии у работника почетных званий и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.10. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в соответствии с Положением о премировании работников муниципальных учреждений МО «Ленский район», утвержденным нормативным актом Муниципального образования «Ленский район».

4.11. 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 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда на основании Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Раздел 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. 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.

6.2. 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 нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия).

6.3. Индексация заработной платы работников учреждений производится в установленном законодательством порядке:

6.3.1. в пределах бюджетных обязательств, утвержденных приказом Министерства сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) на наделение органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Саха (Якутия) отдельными государственными полномочиями по поддержке сельскохозяйственного производства, доведенных муниципальному образованию «Ленский район» на текущий финансовый год с учетом всех последующих изменений;

6.3.2. в пределах лимитов бюджетных обязательств, утвержденных решением районного Совета депутатов муниципального образования «Ленский район» о бюджете на текущий финансовый год с учетом всех последующих изменений.

6.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования «Ленский район» и коллективным договором учреждения по согласованию с главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия).

6.5. В связи с принятием настоящего Положения не допускается снижение уровня заработной платы работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленной до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

6.6. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

6.7. В соответствии с пунктом 6.6 настоящего Положения, если уровень оплаты труда работника, ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда, согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
| **И.о. руководитель МКУ «Ленское УСХ»** | **И.К. Захаров** |