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

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | **УУРААХ** |
| **г. Ленск** | **Ленскэй к** |
| **от «\_15\_» \_\_июля\_\_\_ 2020 года № \_\_01-03-326/0\_\_\_\_** | |

|  |
| --- |
| **О внесении изменений в постановление главы**  **от 30 апреля 2019 г. № 01-03-415/9** |

В связи с приведением муниципальных правовых актов в соответствие действующему законодательству п о с т а н о в л я ю:

1. Внести следующие изменения в постановление главы от 30 апреля 2019 г. № 01-03-415/9 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)»:
   1. Изложить приложения 1, 2, 3, 4 и 5 в новой редакции согласно приложениям 1, 2, 3, 4 и 5 к настоящему постановлению.
2. Главному специалисту общего отдела (Иванская Е.С.) опубликовать данное постановление в средствах массовой информации.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **И.о.главы** | **Д.С.Федюкович** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | |  | Приложение 1  к постановлению и.о.главы  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |   ПОЛОЖЕНИЕ  об оплате труда руководителей, работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих и работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений  МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)   1. Общие положения    1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия) (далее Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда руководителей, работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих и работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений МО «Ленский район»:   - МУ «Комитет имущественных отношений»;  - МКУ «Районное управление образования»;  - МКУ «Ленское районное управление культуры»;  - МКУ «Муниципальный архив»;  - МКУ «Комитет по молодежной и семейной политике»;  - МБУ «Управление по эксплуатации и содержанию административных зданий «Гранит»;  - МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба»;  - МКУ «Комитет по физической культуре и спорту»;  - МКУ «Бизнес-инкубатор Ленского района».   * 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:   - трудовым кодексом Российской Федерации;  - постановлением 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)»,  - приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственным органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;  - приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;  -приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции от 11.12.2008 г. № 718н);  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции от 12.08.2008 г. № 417н).  1.3. Настоящее Положение разработано в целях определения методики формирования фонда оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений.  1.4. Настоящее Положение включает в себя:  - размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;  - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;  - другие условия оплаты труда.  1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.  Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на календарный год, сформированного из всех источников финансирования.  1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я), в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 года» от 27 декабря 2017 г.  1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.  Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.  1.8. Заработная плата работников учреждений (без учета премий) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, режима работы и выполнения ими работ той же квалификации.  1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и согласовывается с учредителем Учреждения.  Наименования должностей служащих и профессий рабочих в штатном расписании должны соответствовать наименованиям должностей и профессий, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями.  1.10. В случаях, когда по условиям производства (работы) при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, согласно статье 104 ТК РФ. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.  Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.  Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.  1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.   1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих   2.1. Заработная плата специалистов и служащих учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.  2.2. Оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими профессий и должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих в следующих размерах:   |  |  | | --- | --- | | Наименование профессиональной квалификационной группы | Размер оклада (должностного оклада), рублей | | Общеотраслевые должности первого уровня | | | 1 квалификационный уровень | 4 757 | | 2 квалификационный уровень | 4 785 | | Общеотраслевые должности 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 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 четвертого уровня | | | 1 квалификационный уровень | 8 134 | | 2 квалификационный уровень | 8 374 | | 3 квалификационный уровень | 8 533 |   2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам руководителем учреждения в целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.  2.4. Настоящим положением специалистам и служащим муниципальных учреждений предусмотрено установление следующих стимулирующих выплат к окладу:  - надбавка за выслугу лет;  -надбавка за ученую степень, наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;  - надбавка за интенсивность труда (работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба» – надбавка за специфику работы);  - персональная доплата;  - доплата за работу в сельской местности.  2.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем специалистам и служащим учреждений в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.  Надбавка за выслугу лет носит постоянный характер и устанавливается в следующих размерах:  - при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;  - при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15%;  - при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;  - при стаже работы свыше 15 лет – 30%.  В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:  - период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;  - общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.  Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.  Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.  Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.  2.4.2. Надбавка за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах от оклада:  - за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;  - за почетное звание – 10%;  - за ученую степень кандидата наук – 5%;  - за ученую степень доктора наук – 10%.  Надбавка к окладу за наличие ученой почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливаются при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, отраслевого (ведомственного) знака отличия, ученой степени.  Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень применяются по основной работе только по одному из оснований.  При наличии у работника почетных званий, 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.   * + 1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью стимулирования работников к своевременному и качественному результату труда с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.   Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.  Надбавка за специфику работы работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба», устанавливается в зависимости от сложности и напряженности выполняемой работы.  Надбавка за интенсивность труда и надбавка за специфику работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований на оплату труда.  Размер надбавки за интенсивность труда и надбавки за специфику работы устанавливаются в размере до 200% к окладу.   * + 1. Персональная доплата устанавливается 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.   Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда.  Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года и оформляется приказом руководителя учреждения.  Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.   * + 1. Доплата за работу в сельской местности устанавливается всем работникам учреждений, место работы которых находится в сельской местности (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров).   Размер доплаты за работу в сельской местности составляет 500 руб.  Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени».   * + 1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей осуществляется премирование работников, предусмотренное Положением о премировании, действующем в соответствующем учреждении.     2. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в пределах фонда оплаты труда.     3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.     4. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.  1. **Порядок и условия оплаты труда работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих**   3.1. Заработная плата рабочих учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.  3.2. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими профессий и должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.08г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 г. № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих в следующих размерах:   |  |  | | --- | --- | | Наименование профессиональной квалификационной группы | Размер оклада (должностного оклада), рублей | | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | | 1 квалификационный уровень | 4 173 | | 2 квалификационный уровень | 4 394 | | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | | 1 квалификационный уровень | 4 757 | | 2 квалификационный уровень | 4 932 | | 3 квалификационный уровень | 5 141 | | 4 квалификационный уровень | 5 316 |   3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам руководителем учреждения в целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.  3.4. Настоящим положением рабочим муниципальных учреждений предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:  - надбавка за выслугу лет;  - надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;  - надбавка за классность водителям;  - надбавка за интенсивность труда (работникам, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба – надбавка за специфику работы);  - персональная доплата.   * + 1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам рабочих профессий в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.   Надбавка за выслугу лет носит постоянный характер и устанавливается в следующих размерах:  - при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;  - при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15%;  - при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;  - при стаже работы свыше 15 лет – 30%.  В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:  - период работы по специальности (профессии), относящейся к одной профессиональной квалификационной группе независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы, а также период работы по специальности (профессии), относящейся к ПКГ второго уровня, при исчислении стажа для работников, относящихся в ПКГ первого уровня;  - общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях при исчислении стажа для рабочих профессий, относящихся к ПКГ первого уровня.  Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.  Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.  Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.  3.4.2. Надбавка за почетное звание, ведомственный (отраслевой) знак отличия устанавливается в следующих размерах от оклада:  - за ведомственный (отраслевой) знак отличия – 5%;  - за почетное звание – 10%.  Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.  Надбавки к окладу за почетные звания и ведомственные знаки отличия применяются по основной работе по одному из оснований.  3.4.3. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:  - имеющим 2 класс – 10%;  - имеющим 1 класс – 25%.  3.4.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью стимулирования работников к своевременному и качественному результату труда с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.  Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.  Надбавка за специфику работы работникам, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба, устанавливается в зависимости от сложности и напряженности выполняемой работы.  Надбавка за интенсивность труда и надбавка за специфику работы устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований на оплату труда.  Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается до 100% к окладу.  Размер надбавки за специфику работы работникам, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба устанавливается в размере до 200% к окладу.  3.4.5. Персональная доплата устанавливается 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.  Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения(совершенствования) системы оплаты труда.  Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года и оформляется приказом руководителя учреждения.  Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.  3.4.6. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников, предусмотренное Положением о премировании, действующем в соответствующем учреждении.  3.4.7. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в пределах фонда оплаты труда.  3.4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.  3.4.9. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности рабочих профессий, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.  4. Условия оплаты труда руководителя учреждения,  его заместителей и главного бухгалтера  4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  4.2. Размер месячного должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере от 1 до 3 кратного уровня средней заработной платы основного персонала учреждения за предыдущий календарный год. Расчет средней заработной платы для определения оклада руководителя производится в соответствии с постановлением и.о.главы МО «Ленский район» от 04 октября 2018 года № 01-03-857/8 Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения МО «Ленский район»..  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.  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. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.  Надбавки к окладам, установленным для специалистов и рабочих, не применяются к окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.  4.4. Кратность предельного значения соотношения среднемесячных заработных плат руководителя (его заместителя и главного бухгалтера) и среднемесячной заработной платы работников учреждения составляет до 4 (в соответствии с Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. N290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».  4.5. При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу):  - за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;  - за почетное звание – 10%;  - за ученую степень кандидата наук – 5%;  - за ученую степень доктора наук – 10%.  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.  Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень применяются 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».  4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.  Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.  4.7. 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.  5. Порядок и условия выплаты компенсационного характера  5.1. 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;  - доплата за сверхурочную работу;  - доплата за ненормированный рабочий день водителям, машинистам.  5.1.1. 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.  5.1.2. *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.  5.1.3. *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.  5.1.4. *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.  5.1.5. *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.  5.1.6. *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.  5.1.7. *Доплата за сверхурочную работу* составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера часовой ставки с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок в соответствии со ст. 152 ТК РФ.  5.1.8. Ежемесячная надбавка к окладу водителям, машинистам за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 35% от должностного оклада за фактически отработанное время, но не свыше месячной нормы часов. Размер надбавки и список водителей, машинистов, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, утверждается распоряжением руководителя учреждения. Надбавка за ненормированный рабочий день при расчете суммы оплаты за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, не учитывается.  6. Другие вопросы оплаты труда  6.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которые включают в себя:  - районный коэффициент к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севра и приравненных к ним местностях;  - процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.  Размеры районного коэффициента и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) 234-З N 475-III от 18.05.2005 "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)".  Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характеров.  6.2. Материальная помощь может быть оказана в пределах фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника или по ходатайству непосредственного руководителя.  6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.   |  |  | | --- | --- | | **Начальник управления**  **инвестиционной и экономической политики** | **Л.А.Серкина** |     Приложение  к положению  об оплате труда работников  муниципальных учреждений  МО «Ленский район»  Республики Саха (Якутия)  **Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу в муниципальных казенных (бюджетных) учреждениях МО «Ленский район»**   1. МУ «Комитет имущественных отношений»:   - начальник отдела;  - главный специалист;  - главный специалист-экономист;  - главный специалист-юрист;  - главный специалист-эколог;  - ведущий специалист;  - ведущий специалист (землеустроитель).  2. МКУ «Муниципальный архив»:  - главный специалист;  - ведущий документовед;  - главный архивист;  - ведущий архивист.  3. МКУ «Комитет по молодежной и семейной политике»:  - главный специалист;  - главный специалист-психолог;  - ведущий специалист.  4. МКУ «Ленское районное управление культуры»:  - заведующая методико-аналитическим отделом;  - заведующий сектором;  - режиссер.  5. МКУ «Районное управление образование»:  - начальник воспитательного отдела;  - начальник отдела обеспечения общего образования;  - начальник межшкольного информационно-образовательного центра;  -начальник отдела психолого-педагогического медико-социального сопровождения;  - главный специалист воспитательного отдела;  - ведущий специалист воспитательного отдела;  - главный специалист отдела обеспечения общего образования;  - ведущий специалист отдела обеспечения общего образования;  - специалист 2 категории отдела обеспечения общего образования;  - главный специалист межшкольного информационно-образовательного центра;  - ведущий специалист межшкольного информационно-образовательного центра;  - главный специалист отдела психолого-педагогического медико-социального сопровождения;  - ведущий специалист отдела психолого-педагогического медико-социального сопровождения.  6. МКУ «Комитет по физической культуре и спорту»:  - старший тренер;  - тренер;  - тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;  - инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.  7. МБУ «Управление по эксплуатации и содержанию административных зданий «Гранит»»:  - механик  - водитель автомобиля;  - машинист экскаватора;  - машинист бульдозера;  - уборщик служебных помещений;  - сторож;  - слесарь-сантехник;  - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;  - электрогазосварщик;  - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  - уборщик территорий.  8. МКУ «Единая дежурно-диспетчерская служба»:  - старший диспетчер;  - диспетчер;  - оператор связи.  9. МКУ «Бизнес-инкубатор Ленского района»:  - менеджер;  - юрисконсульт;  - ведущий менеджер-бухгалтер;  - ведущий специалист (менеджер проектов);  - ведущий менеджер-юрисконсульт.  Перечень основного персонала подлежит изменению в случае внесения изменений в структуру учреждения.   |  |  | | --- | --- | |  | Приложение 2  к постановлению и.о.главы  от « \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |   **ПОЛОЖЕНИЕ**  **об оплате труда медицинских работников муниципальных учреждений**  **МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**   1. **Общие положения**    1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда медицинских работниковмуниципальных учреждений МО «Ленский район»:   - МБУ «Управление по эксплуатации и содержанию административных зданий «Гранит»;  - МКУ «Комитет по физической культуре и спорту».   * 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:   - трудовым кодексом Российской Федерации;  - постановлением 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)»;  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями на 03.03.2017 г.);  - приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27.02.2019 г. №01-07/266 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Саха (Якутия)», и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).  1.3. Настоящее Положение разработано в целях определения методики формирования фонда оплаты труда медицинских работников муниципальных учреждений.  1.4. Настоящее Положение включает в себя:  - размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;  - другие условия оплаты труда.  1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.  Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на календарный год, сформированного из всех источников финансирования.  1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я), в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 года» от 27 декабря 2017 г.  1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.  Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.  1.8. Заработная плата медицинских работников учреждений (без учета премий) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, режима работы и выполнения ими работ той же квалификации.  1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и согласовывается с учредителем Учреждения.  Наименования должностей медицинских работников в штатном расписании должны соответствовать наименованиям должностей и профессий, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения".     1. **Порядок и условия оплаты труда медицинских работников**   2.1. Заработная плата медицинского работника учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.  2.2. Размеры окладов медицинских работников учреждений устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 20.12.2012 г. № 1183н «об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам (далее по тексту ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями на 03.03.2017 г.):   |  |  | | --- | --- | | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), руб. | | Средний медицинский и фармацевтический персонал | | | 3 квалификационный уровень | 10 367 | | 4 квалификационный уровень | 10 566 | | 5 квалификационный уровень | 10 766 |   2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются медицинским работникам руководителем учреждения в целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.  2.4. Настоящим положением медицинским работникам учреждений предусмотрено установление следующих стимулирующих выплат к окладу:  - надбавка за выслугу лет;  - надбавка за квалификационную категорию;  - надбавка за интенсивность труда;  - персональная доплата.  2.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем медицинским работникам учреждений в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.  Надбавка за выслугу лет носит постоянный характер и устанавливается в следующих размерах:  - при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;  - при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15%;  - при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;  - при стаже работы свыше 15 лет – 30%.  В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.  Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.  Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет медицинским работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.  Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.   * + 1. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:  |  |  |  | | --- | --- | --- | | № | Наименование категории | Процент надбавки к должностному окладу | | 1 | за вторую квалификационную категорию | 5 | | 2 | за первую квалификационную категорию | 10 | | 3 | за высшую квалификационную категорию | 15 |   Присвоение и подтверждение квалификационных категорий осуществляется уполномоченным территориальным органом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) на территории Ленского района.  Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.   * + 1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью стимулирования работников к своевременному и качественному результату труда с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.   Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.  Надбавка за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный срок (не более чем на год) в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований на оплату труда.  Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в размере до 100% к окладу.   * + 1. Персональная доплата устанавливается 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.   Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения(совершенствования) системы оплаты труда.  Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года и оформляется приказом руководителя учреждения.  Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.   * 1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей осуществляется премирование работников, предусмотренное Положением о премировании, действующем в соответствующем учреждении.   2. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в пределах фонда оплаты труда.   3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.   4. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 приложения 1 настоящего постановления.  |  |  | | --- | --- | | **Начальник управления**  **инвестиционной и экономической политики** | **Л.А.Серкина** |  |  |  | | --- | --- | |  | Приложение 3  к постановлению и.о.главы  от « \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |   **ПОЛОЖЕНИЕ**  **об оплате труда работников культуры МКУ «Ленское районное управление культуры»**  **МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**  **1.Общие положения**   * 1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работниковкультуры МКУ «Ленское районное управление культуры» МО «Ленский район».   2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:   - трудовым кодексом Российской Федерации;  - постановлением 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)»;  - приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 20.02.2019г. № 48 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела»  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года№ 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).  1.3. Настоящее Положение разработано в целях определения методики формирования фонда оплаты труда работников культуры МКУ «ЛРУК».  1.4. Настоящее Положение включает в себя:  - размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;  - другие условия оплаты труда.  1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.  Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на календарный год, сформированного из всех источников финансирования.  1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я), в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 года» от 27 декабря 2017 г.  1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.  Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.  1.8. Заработная плата работников культуры МКУ «ЛРУК» (без учета премий) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, режима работы и выполнения ими работ той же квалификации.   1. **Порядок и условия оплаты труда работников культуры МКУ «ЛРУК»**   2.1. Заработная плата работников культуры МКУ «ЛРУК» состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.  2.2. Размеры окладов работников культуры МКУ «ЛРУК» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии:   |  |  | | --- | --- | | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), рублей | | Должности работников ведущего звена | | | 1 квалификационный уровень | 8 624 | | 2 квалификационный уровень | 9 141 | | 3 квалификационный уровень | 9 486 | | 4 квалификационный уровень | 10 003 | | 5 квалификационный уровень | 10 348 | | Должности работников руководящего звена | | | 1 квалификационный уровень | 10 505 | | 2 квалификационный уровень | 11 554 | | 3 квалификационный уровень | 12 606 |   2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам культуры МКУ «ЛРУК» руководителем учреждения в целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.  2.4. Настоящим положением работникам МКУ «ЛРУК» предусмотрено установление следующих стимулирующих выплат к окладу:  - надбавка за выслугу лет;  -надбавка за ученую степень, наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;  - надбавка за интенсивность труда;  - персональная доплата.  2.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам культуры МКУ «ЛРУК» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры соответствующего типа учреждения, независимо от ведомственной подчиненности.  Надбавка за выслугу лет носит постоянный характер и устанавливается в следующих размерах:  - при стаже работы от 2 года до 5 лет – 10%;  - при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15%;  - при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;  - при стаже работы от 15 до 20 лет – 25%;  - при стаже работы свыше 20 лет – 30%.  Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.  Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам культуры МКУ «ЛРУК» устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.  Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.  2.4.2. Надбавка за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах от оклада:  - за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;  - за почетное звание – 10%;  - за ученую степень кандидата наук – 5%;  - за ученую степень доктора наук – 10%.  Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливаются при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, отраслевого (ведомственного) знака отличия, ученой степени.  Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки, ученую степень отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.  При наличии у работника почетных званий, 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».   * + 1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью стимулирования работников к своевременному и качественному результату труда с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.   Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.  Надбавка за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный срок (не более чем на год) в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований на оплату труда.  Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в размере до 100% к окладу.   * + 1. Персональная доплата устанавливается 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.   Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда.  Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года и оформляется приказом руководителя учреждения.  Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.   * 1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей осуществляется премирование работников, предусмотренное Положением о премировании, действующем в учреждении.   2. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в пределах фонда оплаты труда.   2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.  2.8. С учетом условий труда работникам культуры МКУ «ЛРУК» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 приложения 1 настоящего постановления.   |  |  | | --- | --- | | **Начальник управления**  **инвестиционной и экономической политики** | **Л.А.Серкина** |   Приложение 4  к постановлению и.о.главы  от « \_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **ПОЛОЖЕНИЕ**  **об оплате труда работников физической культуры и спорта МКУ «Комитет по физической культуре и спорту»**  **МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**  **1.Общие положения**   * 1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работниковфизической культуры и спорта муниципальных учреждений МО «Ленский район».   2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:   - трудовым кодексом Российской Федерации;  - постановлением 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)»;  - приказом Минтруда Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;  - приказом Министерства спорта Республики Саха (Якутия) от 28.02.2019 № 67-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Республики Саха (Якутия)».  1.3. Настоящее Положение разработано в целях определения методики формирования фонда оплаты труда работников физической культуры и спорта муниципальных учреждений МО «Ленский район».  1.4. Настоящее Положение включает в себя:  - размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;  - другие условия оплаты труда.  1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.  Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на календарный год, сформированного из всех источников финансирования.  1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я), в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 года» от 27 декабря 2017 г.  1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.  Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.  1.8. Заработная плата работников физической культуры и спорта (без учета премий) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, режима работы и выполнения ими работ той же квалификации.   1. **Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта**     1. Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и ПКГ должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 24 октября 2012 года № 325 «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации»:   Таблица №1   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада), руб. | | Работники физической культуры и спорта второго уровня | | | | 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 9 518 | | 3 квалификационный уровень | Старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 10 057 |   Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.  За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.  Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.  Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).  Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.  При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.  Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.  2.2. Настоящим Положением работникам физической культуры и спорта устанавливаются повышающие надбавки к окладу:  1) надбавка к окладу за выслугу лет;  2) надбавка за квалификационную категорию;  3) персональная доплата.  2.2.1. Надбавка к окладу за выслугу лет  Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от стажа работы по специальности:  - при выслуге от 1 до 5 лет – 5%;  - при выслуге от 5 лет до 10 лет – 10%;  - при выслуге от 10 лет – 15%.  2.2.2. Надбавка за квалификационную категорию:  Таблица №2  Для тренеров и других специалистов   |  |  | | --- | --- | |  |  |  |  |  | | --- | --- | | Уровень квалификации | Размер надбавки (%) | | Высшая квалификационная категория | 15 | | Первая квалификационная категория | 10 | | Вторая квалификационная категория | 5 |  |  |  | | --- | --- | |  |  | |  |  | |  |  |  * + 1. Персональная доплата устанавливается 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.   Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда.  Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года и оформляется приказом руководителя учреждения.  Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.   * 1. Настоящим Положением работникам физической культуры и спорта устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:  1. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды); 2. Выплаты молодым специалистам; 3. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); 4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; 5. Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды; 6. Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки.   2.3.1. Надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды). Размер надбавки за подготовку одного спортсмена высокого класса устанавливается для тренеров и иных специалистов со дня, показанного спортсменом результата, до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих Олимпийских игр или чемпионата мира), по всем остальным пунктам - в течение одного календарного года согласно таблице № 3.  Таблица №3   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | №  п/п | Статус официального спортивного соревнования | | Занятое место или участие без учета занятого места | | | Рекомендуемый размер надбавки от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) (в %) | | Рекомендуемый размер надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) (в %) | | | | тренерскому составу | иным специалистам | | | 1. Официальные международные спортивные соревнования | | | | | | | | | | | | 1.1 | | Олимпийские игры, чемпионат мира | | | 1 | | до 100 | до 10 | до 5 | | | 2-3 | | до 80 | до 8 | до 4 | | | 4-6 | | до 50 | до 5 | до 2,5 | | | участие | | до 40 | до 4 | до 2 | | | 1.2 | | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | | | 1 | | до 80 | до 8 | до 4 | | | 2-3 | | до 50 | до 5 | до 2,5 | | | 4-6 | | до 40 | до 4 | до 2 | | | участие | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | 1.3 | | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | | | 1 | | до 50 | до 5 | до 2,5 | | | 2-3 | | до 40 | до 4 | до 2 | | | 4-6 | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | участие | | до 20 | до 2 | до 1 | | | 1.4 | | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | | | 1 | | до 40 | до 4 | до 2 | | | 2-3 | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | 4-6 | | до 20 | до 1 | до 1 | | | участие | | до 10 | до 1 | до 0,5 | | | 1.5 | | Прочие официальные международные спортивные соревнования | | | 1 | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | 2-3 | | до 20 | до 2 | до 1 | | | 4-6 | | до 10 | до 1 | до 0,5 | | | участие | | **-** | **-** | **-** | | | 1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | | | | | | | | | | 2.1 | | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | | 1 | | | до 50 | до 5 | до 2,5 | | | 2-3 | | | до 40 | до 4 | до 2 | | | 4-6 | | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | участие | | | до 20 | до 2 | до 1 | | | 2.2 | | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | | 1 | | | до 40 | до 4 | до 2 | | | 2-3 | | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | 4-6 | | | до 20 | до 1 | до 1 | | | участие | | | до 10 | до 1 | - | | | 2.3 | | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | | 1 | | | до 30 | до 3 | до 1,5 | | | 2-3 | | | до 20 | до 2 | до 1 | | | 4-6 | | | до 10 | до 1 | - | | | участие | | | **-** | - | - | | | 2.4 | | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | | 1 | | | до 20 | до 2 | до 1 | | | 2-3 | | | до 10 | до 1 | - | | | 4-6 | | | - | - | - | | | участие | | | **-** | - | - | | | 2.5 | | Чемпионаты и первенства РС(Я) | | 1 | | | до 5 | до 5 | до 5 | | | 1. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью свыше 8 спортсменов | | | | | | | | | | | | 3.1 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России | | 1 | | | до 50 | | до 5 | | до 2,5 | | 2-3 | | | до 40 | | до 4 | | до 2 | | 4-6 | | | до 30 | | до 3 | | до 1,5 | | участие | | | до 20 | | до 2 | | - | | 3.2 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | | 1 | | | до 40 | | до 4 | | до 2 | | 2-3 | | | до 30 | | до 3 | | до 1,5 | | 4-6 | | | до 20 | | до 1 | | - | | участие | | | до 10 | | до 1 | | - | | 3.3 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | | 1 | | | до 30 | | до 3 | | до 1,5 | | 2-3 | | | до 20 | | до 2 | | - | | 4-6 | | | до 10 | | до 1 | | - | | участие | | | **-** | | - | | - | | 3.4 | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | | 1 | | | до 20 | | до 2 | | до 1 | | 2-3 | | | до 10 | | до 1 | | - | | 4-6 | | | - | | - | | - | | участие | | | - | | - | | - | | 3.5 | За подготовку команды (членов команды), занявших 1 место на чемпионате и первенстве РС(Я) | | 1 | | | до 5 | | до 5 | | - |   Рекомендуемые размеры надбавки за подготовку спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место (результат) | Рекомендуемые размеры надбавки за подготовку одного спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья (в %) | | | Паралимпийские, сурдлимпийские виды спорта | Прочие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта | | Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 1 | До 100 | - | | 2-3 | До 75 | - | | Чемпионат мира, Европы | 1 | До 75 | До 50 | | 2 | До 70 | До 45 | | 3 | До 65 | До 40 | | Кубок мира (финал) | 1-3 | До 60 | До 45 | | Кубок Европы (финал) | 1-3 | До 55 | До 40 | | Чемпионат России | 1 | До 50 | До 45 | | 2 | До 45 | До 38 | | 3 | До 35 | До 35 | | Кубок России (финал) | 1 | До 40 | До 30 | | Финал официальных всероссийских Спартакиад, первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийские игры глухих | 1-3 | До 40 | До 35 | | Первенство мира, Европы | 1 | До 45 | До 40 | | 2 | До 42 | До 38 | | 3 | До 40 | До 35 |   Размер надбавки за подготовку спортсмена высокого класса в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается по наивысшей надбавке на основании протоколов (копий протоколов, выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.  Если в период действия установленной надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.  Надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).  Если в период действия установленной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.  2.3.2. Выплаты молодым специалистам. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава рекомендуется применять надбавки молодым специалистам.  - до 10 процентов к должностному окладу – молодому специалисту.  Надбавка молодым специалистам устанавливается тренерам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:  - получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;  - состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;  - участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки.  2.3.3. Выплаты за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (Методические рекомендации № ВМ-04-10/2554)  Таблица №4   |  |  | | --- | --- | |  |  |  |  |  | | --- | --- | | Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (в %) | | За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) | До 20 |  |  |  | | --- | --- | |  |  |   2.3.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью стимулирования работников к своевременному и качественному результату труда с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.  Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.  Надбавка за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный срок (не более чем на год) в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований на оплату труда.  Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в размере до 100% к окладу.  2.3.5. Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;  Таблица №6  Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | | Наименование выплаты | Размер надбавки (в %) | | За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации",  За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР,  За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" | 15 | | За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 10 | | За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса",  "Гроссмейстер России",  "Мастер спорта СССР международного класса",  "Гроссмейстер СССР",  За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" | 15 | | Другие ведомственные награды и звания | 5 | |  | |  |  | |  |  |   2.3.6. Надбавка за подготовку спортсменов по этапам спортивной подготовки:  Таблица №7   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Надбавка к окладу Рекомендуемые размеры норматива оплаты, в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного занимающегося | | | | Группы видов спорта | | | | I | II | III | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | Этап начальной подготовки | 1 год обучения | До 1,5 | До 1,5 | До 1,5 | |  | свыше 1 года обучения | До 3 | До 2,5 | До 2 | | Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | 1-2 год обучения | До 5 | До 4 | До 3 | |  | свыше 2-х лет обучения | До 8 | До 6 | До 5 | | Этап спортивного совершенствования | до года | До 12 | До 10 | До 9 | |  | свыше года | До 20 | До 17 | До 15 | | Этап высшего спортивного мастерства | весь период | До 100 | | | |  |  | | | |  | | | |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |   Виды спорта рекомендуется распределять по группам:   1. группа видов спорта - все олимпийские виды спорта, кроме игровых; 2. группа видов спорта - олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета; 3. группа видов спорта - все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.   Надбавка за подготовку одного занимающегося в области спорта инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья:  В отношении занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры надбавки за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.  Таблица №8  Рекомендуемые надбавки  за одного занимающегося в области спорта инвалидов,  лиц с ограниченными возможностями здоровья   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Этап многолетней подготовки спортсменов | Период обучения (лет) | Рекомендуемые размеры норматива оплаты, в % от ставки заработной платы тренера за подготовку одного занимающегося | | | | | спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт ментальных инвалидов | | Начальной подготовки | До года | До 6,7 | До 2,8 | До 6,7 | До 3,3 | | Свыше года | До 10 | До 5 | До 12,5 | До 5,6 | | Учебно-тренировочный | До года | До 16,7 | До 7,4 | До 22,2 | До 5 | | Второй и третий | До 33,3 | До 12,5 | До 3 | До 16,7 | | Свыше 3 лет | До 37 | До 18,5 | До 55 | До 22,2 | | Совершенствования спортивного мастерства | До года | До 50 | До 25 | До 50 | До 33,3 | | Свыше года | До 50 | До 33,3 | До 50 | До 33,3 | | Высшего спортивного мастерства | Весь период | До 55 | До 45 | До 55 | До 45 |   2.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей осуществляется премирование работников, предусмотренное Положением о премировании, действующем в соответствующем учреждении.  2.5. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в пределах фонда оплаты труда.  2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.  2.7. С учетом условий труда работникам физической культуры и с порта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 приложения 1 настоящего постановления.   |  |  | | --- | --- | | **Начальник управления**  **инвестиционной и экономической политики** | **Л.А.Серкина** | |  |

Приложение 5

к постановлению и.о.главы

от « \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.

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

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МКУ «Муниципальный архив» МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия), исполняющих отдельные государственные полномочия поселений органов местного самоуправления в области архивного дела муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)»

1.Общие положения

* 1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников МКУ «Муниципальный архив» МО «Ленский район», исполняющих отдельные государственные полномочия поселений органов местного самоуправления в области архивного дела.
  2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- трудовым кодексом Российской Федерации;

- постановлением 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)»;

- приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 20.02.2019г. № 48 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела»

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2007 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов» и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

1.3. Настоящее Положение разработано в целях определения методики формирования фонда оплаты труда работников МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия поселений органов местного самоуправления в области архивного дела.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

- другие условия оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на календарный год, сформированного из всех источников финансирования.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по РС (Я), в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2017-2019 года» от 27 декабря 2017 г.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.8. Заработная плата работников МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, (без учета премий) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, режима работы и выполнения ими работ той же квалификации.

1. Порядок и условия оплаты труда работников МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия поселений органов местного самоуправления в области архивного дела муниципального образования «Ленский район»

2.1. Заработная плата работников МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Размеры окладов работников МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2007 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная группа/квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Должности специалистов профессиональной квалификационной группы третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 9 061 |
| 2 квалификационный уровень | 9 514 |
| 3 квалификационный уровень | 9 967 |
| 4 квалификационный уровень | 10 330 |
| 5 квалификационный уровень | 10 692 |
| Должности специалистов профессиональной квалификационной группы четвертого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 11 653 |
| 2 квалификационный уровень | 12 236 |

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, руководителем учреждения в целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, учитывая при этом степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и другие факторы.

2.4. Настоящим положением работникам МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, предусмотрено установление следующих стимулирующих выплат к окладу:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за ученую степень, наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;

- надбавка за интенсивность труда;

- персональная доплата.

2.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях архивного дела соответствующего типа учреждения, независимо от ведомственной подчиненности.

Надбавка за выслугу лет носит постоянный характер и устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 года до 5 лет – 10%;

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15%;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20%;

- при стаже работы от 15 до 20 лет – 25%;

- при стаже работы свыше 20 лет – 30%.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу за выслугу лет работникам МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

2.4.2. Надбавка за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах от оклада:

- за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;

- за почетное звание – 10%;

- за ученую степень кандидата наук – 5%;

- за ученую степень доктора наук – 10%.

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

Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки, ученую степень отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

При наличии у работника почетных званий, 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.

2.5.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с целью стимулирования работников к своевременному и качественному результату труда с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов, к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный срок (не более чем на год) в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований на оплату труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается в размере до 100% к окладу.

* + 1. Персональная доплата устанавливается 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.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до изменения (совершенствования) системы оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) системы оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

* 1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей осуществляется премирование работников, предусмотренное Положением о премировании, действующем в учреждении.
  2. Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения.

2.8. С учетом условий труда работникам МКУ «Муниципальный архив», исполняющих отдельные государственные полномочия в области архивного дела, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 приложения 1 постановления главы от 30 апреля 2019 г. № 01-03-415/9.

|  |  |
| --- | --- |
| **Начальник управления**  **инвестиционной и экономической политики** | **Л.А.Серкина** |