**Я Г О Д Н И Н С К И Й Г О Р О Д С К О Й О К Р У Г**

686230, поселок Ягодное, Ягоднинский район, Магаданская область, улица Спортивная, дом 6, тел. (8 41343) 2-35-29, факс (8 41343) 2-20-42, E-mail: Priemnaya\_yagodnoe@49gov.ru

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЯГОДНИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от «29» июня 2020 г. № 345**

|  |
| --- |
|  «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ягоднинский ресурсный центр» |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлениями Правительства Магаданской области от 11.06.2014г. №483-пп «О системах оплаты труда работников областных государственных учреждений» и от 23.10.2014 № 901-пп «Об оплате труда руководителей областных государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров», постановлениями администрации Ягоднинского городского округа от 30.12.2015г. №576 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ» и от 30.12.2015г. №577 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ», их заместителей и главных бухгалтеров», администрация Ягоднинского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ягоднинский ресурсный центр» согласно приложению 1.
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, производить в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных получателю бюджетных средств Ягоднинского городского округа на оплату труда.
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете Северная правда», размещению на официальном сайте администрации Ягоднинского городского округа (<http://yagodnoeadm.ru>) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2020 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Ягоднинского

городского округа Д.М. Бородин

Приложение 1

Утверждено постановлением администрации Ягоднинского городского округа

 от «29» июня 2020 г. № 345

Положение

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ягоднинский ресурсный центр»

# **Общие положения.**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ягоднинский ресурсный центр» (далее - Положение) разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации в соответствии постановлениями Правительства Магаданской области от 11.06.2014г. №483-пп «О системах оплаты труда работников областных государственных учреждений» и от 23.10.2014 № 901-пп «Об оплате труда руководителей областных государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров», постановлениями администрации Ягоднинского городского округа от 30.12.2015г. №576 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ» и от 30.12.2015г. №577 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ», их заместителей и главных бухгалтеров».
2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Ягоднинский ресурсный центр» (далее по тексту – Учреждение) устанавливается и изменяется с учетом:
* обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
* профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждение с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Размеры окладов (должностных окладов) не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлениями администрации Ягоднинского городского округа от 30.12.2015г. №576 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ» и от 30.12.2015г. №577 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ», их заместителей и главных бухгалтеров»
2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда трудовыми договорами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, с учетом показателей и критериев оценки деятельности Учреждения.
3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.
5. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Магаданской области.

# **Особенности порядка и условий оплаты труда работников.**

1. Размеры окладов специалистов и работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ).
2. Оплата труда работников включает в себя оклады (должностные оклады), ставки, дополнительные выплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
3. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности, руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 1

| Квалификационныйуровень | Должность работника, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер должностногооклада, рублей |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащего первого уровня» |
| Первый | Делопроизводитель, архивариус, паспортист, инспектор первичной постановки на воинский учет | 5989,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащего второго уровня» |
| Первый | Инспектор по кадрам | 6246,0 |
| Второй | Заведующий хозяйством | 7266,0 |
| Четвертый | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8186,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| Первый | Экономист, бухгалтер, специалист по обслуживанию информационных систем, инженер по охране труда | 8854,0 |
| Второй | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9117,0 |
| Третий  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 9604,0 |
| Четвертый | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 10253,0 |
| Пятый | Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела | 10914,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| Первый | Начальник отдела  | 11563,0 |

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в зависимости от присвоения им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Таблица 2

| Квалификационныйуровень | Должность работника, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер должностногооклада, рублей |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |
| Первый | Кладовщик, гардеробщик, уборщик территории (дворник), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, рабочий по благоустройству, сторож-вахтер, контролер-кассир, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, электромонтер | 6264,0 |
| Электромонтер 2 разряда | 6446,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» |
| Первый | Водитель автомобиля | 6992,0 |
| Четвертый | Старший водитель | 9020,0 |

1. К окладам могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.
2. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
3. В целях поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.
4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, утвержденных в бюджете муниципального образования «Ягоднинский городской округ».

# **Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)**

1. Работникам Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности в отношении конкретного работника приказом руководителя Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент не может быть установлен к должностным окладам руководителя Учреждения и главного бухгалтера.

1. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу, за исключением районного коэффициента и за работу в районах Крайнего Севера.

1. Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу работников Учреждения не может превышать 2,0.
2. Рекомендуется устанавливать следующие виды повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

3.4.1. Коэффициент к должностному окладу для специалистов административно-управленческого персонала:

* за профессиональную компетентность в принятии решений в рамках профессиональной деятельности, ответственности за выполняемую работу, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – до 2,0;

3.4.2. Коэффициент к должностному окладу для работников вспомогательного отдела и обслуживающего персонала:

* за качественное обеспечение контроля и сохранности материальных ценностей и имущества учреждения; за качественное обеспечение содержания в надлежащем санитарном состоянии технических помещений учреждения – до 2,0;

3.4.3. Коэффициент к должностному окладу водителям легковых и грузовых автомобилей:

* за безаварийность – 0,5;
1. Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу пересматривается по мере необходимости (ежемесячно, ежеквартально, один раз в полугодие, один раз в год) и утверждается приказом директора Учреждения.
2. Применение повышающих коэффициентов производится в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, коллективным договором, с учетом мнения представительного органов работников и настоящего Положения.

# **Выплаты компенсационного характера.**

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством:
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);
* выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания; увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и Решением Собрания представителей Ягоднинского городского округа от 03.12.2015 года № 53 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «Ягоднинский городской округ» и работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «Ягоднинский городской округ» (с изменениями и дополнениями).
2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.
3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии, если это экономически целесообразно, не ведет к ухудшению качества выполняемых работ по основной и совмещаемой работе и обеспечивает соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более должностного оклада отсутствующего работника в пределах фонда оплаты труда.
4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для сторожей, у которых по условиям работы (труда) не может быть соблюдена ежедневная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени согласно статье 104 Трудового кодекса Российской Федерации. Учетный период - 1 год.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сторожа 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

1. Повышенная оплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере: до 40% части оклада, рассчитанного за 1 час работы.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

1. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере и применяются без учета повышающих коэффициентов.

# **Выплаты стимулирующего характера.**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в конкретном суммовом выражении на основании приказа руководителя Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Премия начисляется за фактически отработанное в расчетном периоде время.

1. Размеры, условия и основание осуществления выплат стимулирующего характера производятся при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда конкретных работников Учреждения и устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.
2. В Учреждении рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:
* премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
* премия за выполнение особо важных и срочных работ.
1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается по следующим основным показателям:
* качественное исполнение должностных обязанностей;
* за высокую результативность и эффективность профессиональной и служебной деятельности;
* качественное выполнение мероприятий, обеспечивающих деятельность учреждения.
1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ, порученных работнику в соответствии с распоряжением (приказом) руководителя Учреждения.
2. Понижающий фактор начисления премии:

Работник, понесший дисциплинарное взыскание за некачественное и несвоевременное выполнение работы (задания), предусмотренных трудовым договором (должностными инструкциями), низкую исполнительную дисциплину, приказом директора Учреждения может быть лишен премии как полностью, так и частично:

* за выговор – 100%.
* за замечание – от 25% до 50%.

# **Оплата труда директора, главного бухгалтера.**

1. Условия оплаты труда директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Магаданской области от 23.10.2014г. №901-пп «Об оплате труда руководителей областных государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров» и постановления администрации Ягоднинского городского округа от 30.12.2015г. №577 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в муниципальном образовании «Ягоднинский городской округ», их заместителей и главных бухгалтеров» (с последующими изменениями) (далее – Положение об оплате труда руководителей).
2. Оплата труда директора и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи и иных доплат и надбавок стимулирующего характера, которые могут быть установлены с учетом отраслевых особенностей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Магаданской области.
3. Условия оплаты труда директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в трудовом договоре.
4. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется как произведение размера должностного оклада, установленного в зависимости от масштаба управления согласно приложению №1 к Положению об оплате труда руководителей и поправочного коэффициента, учитывающего сложность труда, особенности деятельности и значимость учреждения согласно приложению №4 к Положению об оплате труда руководителей.
5. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10−30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
6. Компенсационные выплаты для директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются как в процентах к должностным окладам (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера), так и в абсолютном размере.

Компенсационные выплаты директору Учреждения выплачиваются на основании приказа Администрации Ягоднинского городского округа, а главному бухгалтеру − на основании приказа руководителя учреждения.

1. Компенсационные выплаты:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни).

Размеры указанных выплат определяются в соответствии со статьями 146−154 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Стимулирующие выплаты для директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения выплачиваются на основании приказа Администрации Ягоднинского городского округа, а главному бухгалтеру − на основании приказа руководителя учреждения.

Директору и главному бухгалтеру Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

* премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
* премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия начисляется за фактически отработанное в расчетном периоде время.

Премирование осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда.

1. Основанием для премирования является представление, с указанием на наличие обстоятельств, с учетом которых устанавливаются стимулирующие выплаты. Размер премии директору Учреждения устанавливается на основании распоряжения Администрации Ягоднинского городского округа, а главному бухгалтеру − на основании приказа директора Учреждения.
2. При наличии экономии фонда оплаты труда директору и главному бухгалтеру Учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается на основании приказа Администрации Ягоднинского городского округа, а главному бухгалтеру − на основании приказа руководителя учреждения.

# **Иные выплаты.**

1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда, при наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.
2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах на основании письменного заявления работника принимает руководитель Учреждения.
3. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю, главному бухгалтеру, работникам учреждения (по основной замещаемой должности) может оказываться единовременная материальная помощь на основании личного заявления работника, не превышающая двух должностных окладов, без применения районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера по следующим основаниям:
* праздничная, установленная ст.112 ТК РФ, профессиональная (День бухгалтера, День водителя) или юбилейная дата (50 и далее каждые 5 лет);
* рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении);
* смерть близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
* по иным основаниям (при предоставлении обосновывающих документов).
1. Единовременная материальная помощь в размере не более одного должностного оклада без учета районного коэффициента и северных надбавок в связи с убытием в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск.
2. Материальная помощь не суммируется и не переносится на следующий календарный год в случае, если работник своевременно не воспользовался правом на ее получение.
3. Работодатель отказывает в выплате единовременной материальной помощи в следующих случаях:
4. если не предоставлен полный пакет документов, необходимых для выплаты единовременной материальной помощи;
5. если обращение о выплате единовременной материальной помощи поступило позднее шести месяцев со дня наступления гибели (смерти) члена семьи (мужа, жены, детей, родителей обоих супругов);
6. если единовременная материальная помощь по случаю пункта 7.3 абзацы 2,3,4 выплачена в полном объеме одному из членов семьи, работающих в Учреждении;
7. работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 14 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.