



**НЕРЮНГРИНСКАЯ
РАЙОННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**НЕРЮНГРИ ОРОЙУОНУН
ДЬАҺАЛТАТА
УУРААХ**

№ 758
от « 12 » 05 20 21 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление муниципальной собственностью и закупками Нерюнгринского района»

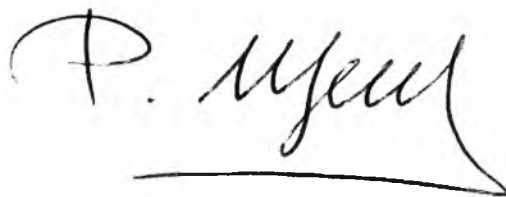
Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09.11.2017 № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений», протоколом заседания Межведомственной комиссии по определению условий оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) от 10.12.2020 № 3, Уставом муниципального образования «Нерюнгринский район», постановлением Нерюнгринской районной администрации от 27.12.2016 № 1913 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Нерюнгринский район», и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий», Нерюнгринская районная администрация

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление муниципальной собственностью и закупками Нерюнгринского района», согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу постановление Нерюнгринской районной администрации № 1042 от 28.06.2019 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление муниципальной собственностью и закупками Нерюнгринского района».
3. Настоящее постановление опубликовать в Бюллетене органов местного самоуправления Нерюнгринского района и разместить на официальном сайте муниципального образования «Нерюнгринский район» в сети Интернет.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2021 года.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Нерюнгринской районной администрации по инвестиционной, экономической и финансовой политике Пиляй С.Г.

Глава района

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

Р.М. Щегельняк

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Нерюнгринской
районной администрации
от 12.05. 2021 № 758
(Приложение)

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление муниципальной собственностью и закупками Нерюнгринского
района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление муниципальной собственностью и закупками Нерюнгринского района», замещающих должности, при работе на которых применяется отраслевая система оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
 - от 31.10.2017 № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;
 - от 09.11.2017 № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и работников муниципального казенного учреждения «Управление муниципальной собственностью и закупками Нерюнгринского района» (далее - Учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;
- наименование условия осуществления и размеры видов выплат стимулирующего и компенсационного характера:
 - условия оплаты труда руководителя МКУ «УМСиЗ» и его заместителя;
 - другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, регламентируемые настоящим Положением, являются обязательным для внесения в трудовой договор работников МКУ «УМСиЗ».

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисления месячной заработной платы производятся в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за третий квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) Соглашением 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 2020-2022 годы от 30.04.2020».

1.6. Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляет до 60 процентов и переменной ее части в виде выплат стимулирующего и компенсационного характера не менее 40 процентов в структуре заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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

2.1. Заработная плата работников МКУ «УМСиЗ» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и премии.

2.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 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 № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих», в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп	Наименование квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4900
	2 квалификационный уровень	4929
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5011
	2 квалификационный уровень	5093
	3 квалификационный уровень	5504
	4 квалификационный уровень	5750
	5 квалификационный уровень	6161
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6243
	2 квалификационный уровень	6489
	3 квалификационный уровень	6983
	4 квалификационный уровень	7393
	5 квалификационный уровень	8215
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8378
	2 квалификационный уровень	8626
	3 квалификационный уровень	8789

2.3. Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Наименование профессиональных квалификационных групп	Наименование квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должности
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6243	Специалист по кадрам
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	4 квалификационный уровень	7393	Ведущий специалист
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	5 квалификационный уровень	8215	Главный специалист
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8378	Начальник отдела

2.4. Положением об оплате труда работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка к окладу за интенсивность труда.

2.5. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем МКУ «УМСиЗ» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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). Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются приказом по учреждению на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6. Размер выплат по надбавкам к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на размер надбавки.

2.7. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности специалистов и служащих, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.8. Надбавка за интенсивность труда учитывает напряженность при выполнении равных объемов работ (рассчитанных на одну ставку) специалистами разных категорий.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем МКУ «УМСиЗ» персонально в отношении конкретного работника с учетом закрепленных объемов работы, квалификационной категории и личного вклада работника на основании служебных записок от начальников отделов МКУ «УМСиЗ».

Условия и порядок установления надбавки определяются локальным нормативным актом учреждения.

Размер надбавки за интенсивность труда может составлять до 200 процентов.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Порядок и условия установления премий предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя МКУ «УМСиЗ» и его заместителя

3.1. Зарботная плата руководителя МКУ «УМСиЗ», его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, процентных надбавок к зарботной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и премий.

3.2. Должностной оклад руководителя МКУ «УМСиЗ», определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней зарботной плате работников, которые относятся к основному персоналу МКУ «УМСиЗ» и составляет до двух размеров средней зарботной платы персонала.

Оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя МКУ «УМСиЗ».

3.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей МКУ «УМСиЗ», которые относятся к основному персоналу:

- ведущий специалист;
- главный специалист.

При расчете средней зарботной платы учитываются оклады (должностные оклады), и надбавки к окладам работников основного персонала учреждения.

При расчете средней зарботной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, премиальные выплаты работников относимых к основному персоналу, материальная помощь, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Средняя зарботная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов и суммы надбавок к окладам работников основного персонала учреждения на сумму численности работников основного персонала учреждения.

Расчет средней зарботной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется один раз в год по фактически начисляемой зарплате по состоянию на 1 января.

При определении численности работников основного персонала учреждения учитывается численность основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и численность работников основного персонала учреждения, являющихся совместителем.

3.4. С учетом условий труда руководителю и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Данным Положением вводится понятие фонда премирования труда руководящего состава (далее - фонд премирования). Средства данного фонда премирования направляются на премирование руководителей и не могут быть использованы на иные цели. Распределение фонда премирования производится приказом Учреждения.

3.5. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю и его заместителю в

соответствии с приказом Учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за результативность и качество по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются: качество работы, успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, интенсивность и высокие достижения в труде, соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), муниципального образования «Нерюнгринский район».

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

Основными критериями премирования являются: своевременность и качество выполнения работ.

3.8. Ежемесячное стимулирование в виде премии по итогам работы за месяц руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и в пределах объема средств, определенных на эти цели в размере не более 3% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

В случае изменения размера утвержденных лимитов бюджетных обязательств в течении года производится корректировка объема премиального фонда и перерасчет размера ежемесячного стимулирования (премии по итогам работы за месяц) с начала года.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии за выполнение особо важных и срочных работ производится по письменному согласованию с главой муниципального образования «Нерюнгринский район» с учетом результатов деятельности учреждения, в зависимости от личного вклада руководителя в выполнении работ, связанных с уставной деятельностью учреждения.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

- для руководителя Учреждения в кратности до 4;

- для заместителей руководителей Учреждения в кратности до 3,6.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МКУ «УМСиЗ» осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 сверхурочную работу.

4.2. Ежемесячная компенсационная выплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - устанавливается специалистам учреждения, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретный размер ежемесячной выплаты определяется руководителем учреждения на основании аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с установленным порядком. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может устанавливаться в пределах до 100 процентов должностного оклада в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ «УМСиЗ» на текущий финансовый год.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может устанавливаться в пределах до 100 процентов должностного оклада в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ «УМСиЗ» на текущий финансовый год.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя МКУ «УМСиЗ» или лица его замещающего.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

5. Порядок и условия использования фонда премирования работников МКУ «УМСиЗ»

5.1. Общий объем фонда премирования формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда.

В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 10 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.2. Премирование работников осуществляется по решению руководителя МКУ «УМСиЗ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ «УМСиЗ».

5.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКУ «УМСиЗ» установлены следующие виды премии:

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

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.4. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности МКУ «УМСиЗ»;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

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

5.6. Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом.

5.7. Работникам Учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-3 № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;

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

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 характера.

Размер указанных процентных надбавок определяется в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия)

6.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (с учетом руководителя) не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации на основании анализа уставной деятельности учреждения с учетом положений Порядка, установленного постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2019 № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290».

6.3. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Нерюнгринской районной администрации, определенный путем деления расчетного фонда оплаты труда на очередной финансовый год муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации, утвержденную постановлением Нерюнгринской районной администрации, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), утверждается муниципальным правовым актом Нерюнгринской районной администрации и доводится Нерюнгринской районной администрацией до руководителя учреждения ежегодно, не позднее 1 октября текущего года для сопоставления его с расчетным среднемесячным уровнем заработной платы работников учреждения.

6.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления расчетного фонда оплаты труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на очередной финансовый год на количество штатных единиц учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

6.5. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации в целях формирования фонда оплаты труда учреждения на следующий финансовый год.

Учреждение не позднее 5 рабочих дней с даты получения муниципального правового акта Нерюнгринской районной администрации направляет в Нерюнгринскую районную администрацию информацию о сопоставленных расчетных размерах среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения и среднемесячного

уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации.

6.6. Снижение уровня заработной платы работников учреждения (включая размеры окладов (должностных окладов), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работы той же квалификации и условий труда не допускается.

6.7. Работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МКУ «УМСиЗ» на основании письменного заявления работника. Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти работника или близких членов семьи (матери, отца, детей, жены или мужа);
- в случае материального ущерба, нанесенного работнику стихийным бедствием, пожаром или другим форс-мажорными обстоятельствами;
- в связи со вступлением в законный брак;
- в связи с рождением ребенка.

Размеры оказываемой единовременной материальной помощи устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и утверждаются локальным нормативным актом.

6.8. По решению руководителя МКУ «УМСиЗ» всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) производится единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к юбилеям работников: 50-летию и далее через каждые 5 лет;
- работникам, увольняющимся на заслуженный отдых;
- по представлениям начальников отделов к праздничным датам.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем МКУ «УМСиЗ» в пределах фонда оплаты труда и с учетом трудового вклада конкретного работника и утверждаются локальным нормативным актом.

6.9. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих не ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 1 января 2021 года, с применением с 1 января 2021 года 3% сверх минимального размера оплаты труда.
