



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«УСТЬ-МАЙСКИЙ УЛУС (РАЙОН)»
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

« 02 » декабря 2025г.

№ 639-Т

**О локальных нормативно-правовых актах по оплате труда
работников муниципальных учреждений, подведомственных
Администрации муниципального района «Усть-Майский улус
(район)» Республики Саха (Якутия)**

В соответствии с разделом 6 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол N 10пр), Администрация муниципального района «Усть-Майский улус (район)» **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Установить органом местного самоуправления, утверждающим локальные нормативно-правовые акты, регулирующие систему оплаты труда (Положения об оплате труда) в муниципальных учреждениях, подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)», Администрацию МР «Усть-Майский улус (район)».
2. В целях разработки и согласования Положений по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)», назначить следующие курирующие структурные подразделения Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» в зависимости от сферы деятельности:

- 2.1. Управление экономического развития Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» - по муниципальным учреждениям отрасли экономики и предпринимательства, бухгалтерского и бюджетного учёта, сельского хозяйства, имущественных отношений;
- 2.2. Управление социального развития Администрации МР «Усть-Майский улус (район)», МКУ «Управление образования», МКУ «Управление культуры и духовного развития» - по муниципальным учреждениям отрасли образования, культуры, физической культуры и спорта;
- 2.3. Управление делами Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» - по администрации МР «Усть-Майский улус (район)», муниципальным учреждениям административно-технического и материального обеспечения органов местного самоуправления;
- 2.4. ФКУ Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» - по всем муниципальным учреждениям, подведомственным Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» в рамках итогового контроля и согласования.
3. Муниципальным учреждениям, подведомственным Администрации МР «Усть-Майский улус (район)»:
 - 3.1. Обеспечить разработку и своевременное внесение изменений в локальные нормативно-правовые акты учреждений по оплате труда и премированию работников;
 - 3.2. Обеспечить целевое использование средств, выделяемых из местного бюджета, на выплату заработной платы работников учреждений.
4. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия), тарифицируемых по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также по общеотраслевым профессиям рабочих согласно Приложения № 1 к настоящему Постановлению.

5. Установить, что нормы Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия), тарифицируемых по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также по общеотраслевым профессиям рабочих (Приложение № 1) в части условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, условий премирования работников и компенсационных выплат распространяются на все муниципальные учреждения, подведомственные Администрации МР «Усть-Майский улус (район)».

6. Признать утратившими силу Постановление администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» № 181-П от 08.04.2024 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия), финансируемые из местного бюджета муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия)», Постановление администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» № 218-П от 18.04.2025 г. «О внесении изменений в Постановление № 181-П от 08.04.2024г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия), финансируемые из местного бюджета муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия)», Постановление Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» № 106-п от 05.03.2025 г «О внесении изменений в Постановление № 181-П от 08.04.2024г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия), финансируемые из местного бюджета муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия)».

7. Настоящее Постановление вступает в силу с момента подписания.
8. Организационному отделу Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» (Белолубская О.В.) опубликовать настоящее Постановление на официальном сайте Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» в сети интернет.
9. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» Уарова Н.М.

**Глава Усть-Майского
улуса (района)**



А.И. Азаров

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)»
Республики Саха (Якутия), тарифицируемых по общеотраслевым
должностям руководителей, специалистов и служащих, а также по
общеотраслевым профессиям рабочих**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)», тарифицируемых по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по общеотраслевым профессиям рабочих, и разработано в соответствии с:

- едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"; от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия)

1.2. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется исходя из объемов соответствующих лимитов бюджетных обязательств (ассигнований), предусмотренных на оплату труда работников. Штатное расписание муниципального учреждения согласовывается финансовым органом Администрации МР «Усть-Майский улус (район), Главой Администрации МР «Усть-Майский улус (район) и утверждается руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включает в себя все должности

работников учреждения. Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия);
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования; другие условия оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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 отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими профессий и должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года, №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.07.2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых

должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (с изменениями)» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
Общеотраслевые должности служащих первого уровня'	1 квалификационный уровень	11 195
	2 квалификационный уровень	11 262
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	11 450
	2 квалификационный уровень	11 634
	3 квалификационный уровень	12 573
	4 квалификационный уровень	13 135
	5 квалификационный уровень	14 074
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	14 261
	2 квалификационный уровень	14 825
	3 квалификационный уровень	15 952
	4 квалификационный уровень	16 888
	5 квалификационный уровень	17 733
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	19 140
	2 квалификационный уровень	19 704
	3 квалификационный уровень	20 078
2. Общеотраслевые профессии рабочих		
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 820

	2 квалификационный уровень	10 339
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	11 195
	2 квалификационный уровень	11 605
	3 квалификационный уровень	12 097
	4 квалификационный уровень	12 510
3. Педагогические работники		
	2 квалификационный уровень	12 289
	3 квалификационный уровень	12 983

2.2. Наименование должностей служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей и профессий, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов:

2.3.

МБУ «АТУ»		
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
Основной персонал		
4	1	Начальник отдела по связям с общественностью
4	1	Начальник юридического отдела
3	4	Ведущий экономист по финансовой работе, ведущий экономист по закупкам
3	1	Юрисконсульт, экономист, специалист
3	3	Инженер 1 категории, инженер-

		программист 1 категории
3	2	Инженер по защите информации 2 категории
Вспомогательный персонал		
Общепрофессиональные профессии рабочих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
3	2	документовед 2 категории,
3	2	специалист по связям с общественностью 2 категории
1	1	Экспедитор, комендант, делопроизводитель
2	1	Административный агент, секретарь руководителя
1	1	рабочий, техничка
2	1	Водитель

МКУ «ЦББУ»		
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
Основной персонал		
3	4	Ведущий бухгалтер
3	3	Бухгалтер 1 категории
2	1	Инспектор по кадрам
4	1	Начальник отдела
Вспомогательный персонал		
Общепрофессиональные профессии рабочих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
1	1	Архивариус
2	2	Заведующий хозяйством
3	4	Ведущий инженер программист
2	1	Водитель
1	1	Уборщик служебного помещения

МКУ «Управление образования»

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
Основной персонал		
4	2	Руководитель отдела
3	5	Главный специалист по обеспечению общего образования, Главный специалист по воспитательной работе и дополнительному образованию, Главный специалист по дошкольному образованию и инновационной деятельности, Главный специалист по контролю и инспектированию, Главный специалист отдела общего образования, Главный экономист, Специалист по закупкам, Главный специалист по контролю за эксплуатацией зданий и сооружений
3	4	Ведущий специалист, Ведущий специалист по ОТ, ТБ, ПБ, Ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадровой политике
Педагогические работники	Квалификационный уровень	Наименование должностей
	3	Методист
	2	Инструктор-методист
Вспомогательный персонал		
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
3	1	Системный администратор, Документовед
2	1	Техник ЭВМ
1	1	Комендант
Общепрофессиональные профессии рабочих	Квалификационный уровень	Наименование должностей

2	1	водитель
1	1	Курьер, сторож, Уборщик служебного помещения

МКУ «Управление культуры и духовного развития»»		
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
Основной персонал		
3	5	Главный специалист метод.отдела, главный специалист по ТБ и ПБ
3	4	Ведущий экономист по финансовой работе
3	3	Экономист 1 катег.по закупкам
3	1	инженер-программист, инженер по охране труда, инженер по качеству звука, специалист по ИТ, специалист КДУ, специалист Проектной деятельности, специалист по связям с общественностью
Вспомогательный персонал		
Общепрофессиональные профессии рабочих	Квалификационный уровень	Наименование должностей
2	1	водитель
1	1	Уборщик служебного помещения, уборщик территорий

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке, уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. По должностям служащих и рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности работы.

2.6. В целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по его итогам в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- персональная надбавка (доплата);
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7. Общий объем выплат работникам стимулирующего характера устанавливается в пределах обеспеченности лимитами бюджетных ассигнований (обязательств) на оплату труда.

2.8. Показатели и критерии эффективности труда устанавливаются с учетом следующих принципов:

- объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
- предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он должен получить;
- адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.9. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном значении.

2.10. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

2.11. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.11.1. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается:

- работникам, занимающим педагогические должности и должности руководителей, служащих и специалистов в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет-15%
- при стаже работы от 5 лет до 7 лет-20%
- при стаже работы от 7 лет до 10 лет -25%
- при стаже работы свыше 10 лет -30%

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

- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет-15%
- при стаже работы от 5 лет до 7 лет-20%
- при стаже работы от 7 лет до 10 лет -25%
- при стаже работы свыше 10 лет -30%

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются общий стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

- работникам, занимающим должности отрасли культуры и должности руководителей, служащих и специалистов в следующих размерах:

:

- при стаже работы от 2 лет 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 лет до 20 лет-25%
- при стаже работы свыше 20 лет -30%

- работникам, занимающим должности «МБУ «ЦББУ», МБУ «АТУ» и должности руководителей, служащих и специалистов в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет-15%
- при стаже работы от 5 лет до 7 лет-20%
- при стаже работы от 7 лет до 10 лет -25%
- при стаже работы свыше 10 лет -30%

2.11.2. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются в целях мотивации работников учреждения:

- выполнению больших объемов работ с наименьшим количеством ресурсов;
- применение в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником, уровня занимаемой должности и возложенных полномочий.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

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

2.10.3. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего отдела учреждения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 200% к окладу.

2.10.4 Надбавка за наличие классности водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

2 класса — до 10%;

1 класса — до 25%.

Назначение надбавки за наличие классности водителям автомобилей устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с

Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 №58/3-102 (в ред. от 15.03.1991).

2.10.5. Назначение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия по профилю работы, устанавливается по решению руководителя учреждения в следующих размерах:

ученая степень кандидата наук — до 5%;

ученая степень доктора наук — до 10%.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, имеющих почетное звание, награжденных отраслевыми знаками отличия непосредственно по профилю выполняемой работы и устанавливается по решению руководителя Учреждения (структурного подразделения) в размере до 10%.

При наличии двух оснований, повышение оплаты труда производится только по одному (максимальному) основанию.

2.10.6 Персональная надбавка (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), выплачиваемой работнику учреждения после изменения (совершенствования) система оплаты труда.

Размер надбавки (доплаты) устанавливается в абсолютном значении приказом руководителя учреждения в отношении каждого сотрудника.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

В целях мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы, устанавливаются размер выплаты за сложность, ненормированность, премии, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Установление условий оплаты труда руководителя зависит от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, и особенностей деятельности и значимости учреждения. Регулирование труда руководителей муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с особенностями, предусмотренными Главой 43 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2. Размер месячного должностного оклада руководителей Учреждения устанавливается до **3** (трех) кратного размера средней заработной платы специалистов основного персонала Учреждения.

Коэффициент кратности для учреждений

Списочная численность работников учреждения (человек)	Кратность к величине среднемесячной заработной платы основного персонала
до 10	до 1,5
от 11 до 20	до 2,0
от 21 до 50	до 3

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала учреждения и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗП (О)_{ср} \times К,$$

где:

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)_{ср} - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

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

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

Конкретные размеры предельного уровня соотношения устанавливаются в трудовых договорах руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

В целях поощрения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5.

3.7. Вопросы выполнения руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами работы в порядке совмещения профессий (должностей), установления доплат за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы относятся к компетенции Учредителя – Администрации МР «Усть-Майский улус (район)».

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях, работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера в, том числе:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата работникам, чья деятельность носит напряженный характер, связанный с частыми командировками и выездами на строящиеся объекты;
- за исполнение трудовых обязанностей в форме ненормированного рабочего времени.

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

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

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в случае увеличения установленного ему объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при отработке полного рабочего дня, 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 дневной или часовой ставки (части 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 может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Доплата водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 35% от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.6. Выплаты компенсационного характера руководителям и сотрудникам производятся в пределах утвержденных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Данным Положением вводится понятие «фонд премирования труда руководящего состава». Средства данного фонда направляются на премирование руководящего состава Учреждения – руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера за повышение качества и результативность труда, и не могут быть использованы на другие цели. Общий объем фонда премирования руководящего состава формируется в пределах до 2% от бюджетных ассигнований, предусмотренных на фонд оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Премирование руководителей муниципальных учреждений производится распоряжением Главы Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия) в зависимости от личного вклада в повышении качества работы или объема выполняемых работ с учетом

показателей (критериев) оценки и целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений. Размеры, порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с действующим нормативно-правовым актом Администрации МР «Усть-Майский улус (район)», регулирующим премирование руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Администрации «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия), а также трудовым договором руководителя муниципального учреждения.

5.3. Премирование заместителей руководителей муниципальных учреждений, главных бухгалтеров производится распорядительным документом руководителя учреждения в зависимости от личного вклада в повышении качества работы или объема выполняемых работ с учетом показателей (критериев) оценки и целевых показателей эффективности работы. Размеры, порядок и критерии премирования заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами муниципальных учреждений, регулирующих премирование работников учреждений.

6. Порядок и условия премирования работников учреждений

6.1. Общий объем фонда премирования работников муниципальных учреждений, не относящихся к руководящему составу, формируется в процентном соотношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер премиального фонда, относящегося к стимулирующим выплатам, составляет в пределах 20% от бюджетных ассигнований на оплату труда.

6.2. Перераспределение средств экономии фонда оплаты труда учреждений на выплату дополнительных премий (поощрений за труд) помимо стимулирующих выплат, являющихся составной частью заработной платы и предусмотренных штатным расписанием, производится по согласованию с Учредителем.

6.3. Премирование работников осуществляется распорядительным документом руководителя учреждения в пределах согласованных с учредителем лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.4. Порядок и условия премирования работников по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения,

позволяющим оценить сложность, количество, качество и результат труда каждого работника.

6.5. Премия работникам учреждения, отработавшим неполный период рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени. Не подлежат премированию в отчетном периоде работники учреждений, на которых наложено дисциплинарное взыскание за соответствующий период.

6.6. Премирование за качество и результативность работы учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) работникам учреждения производится с учетом выполнения основных показателей премирования, установленных в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, регулирующих премирование работников муниципальных учреждений. Денежные средства, предусмотренные фондом оплаты труда на премирование по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям выполнялись.

6.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, качество и результаты труда в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, регулирующих премирование работников муниципальных учреждений. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

6.8. Премия по итогам работы за определенный период времени выплачивается одновременно с выплатой заработной платы. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий, носящая разовый характер, может выплачиваться на усмотрение руководителя учреждения, как одновременно с заработной платой, так и отдельно.

6.9. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляются с привлечением представителя со стороны работников, либо профсоюзной организацией (комитетом) учреждения.

6.10. Премия, как стимулирующая выплата и оговоренная условиями трудового договора в силу части первой ст. 129 ТК РФ является составной частью заработной платы.

6.11. Право на премию зависит от надлежащего выполнения работниками трудовых обязанностей, определённых трудовым договором и/или должностной инструкцией работника. Невыполнение трудовых

обязанностей может быть причиной уменьшения либо полного лишения премии за конкретный период соразмерно критериям депремирования работников, установленных локальным нормативным актом учреждения. Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника. В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности. Основанием для невыплаты всей или части премии может являться не только применение к работнику дисциплинарного взыскания, но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования учреждения.

6.12. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, которые включают в себя:

- районные коэффициенты к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- процентные надбавки к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от

18 мая 2005 года №234-З №475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)».

7.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и в соответствии с решением комиссии, рассматривающей данное заявление, и приказа руководителя учреждения. Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете Учреждения (структурного подразделения) на текущий год. Порядок выплаты и их предельные размеры устанавливаются положением о выплате материальной помощи сотрудников учреждения, коллективным договором.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, 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 4 квартал предыдущего года.



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Прокуратура
Республики Саха (Якутия)

Саха Өрөөспуубулукэтин прокуратурата

Прокуратура Усть-Майского района

Уус-Майа улууһун прокуратурата

ул.Боярова, 4, п.Усть-Мая,
Усть-Майский район, 678620

тел./факс (41141) 42-9-28

02 12.2025 № 55-2025

Главе МР «Усть-Майский улус
(район)»

Азарову А.И.

Уважаемый Александр Иосифович!

Прокуратурой Усть-Майского района проверен проект – постановления «О локальных нормативно-правовых актах по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» РС(Я)».

По результатам проверки коррупциогенные факторы не установлены, противоречий федеральному и региональному законодательствам не имеется.

Проект подлежит согласованию.

В уважении,
Заместитель прокурора

младший советник юстиции

С.Н. Федотов

С.Н. Федотов
8-914-223-43-51

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам юридической экспертизы проекта постановления администрации МР «Усть-Майский улус (район)»
«О локальных нормативно-правовых актах по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия)»

Дата экспертизы: 11.11.2025

Номер экспертизы: 1/36-42

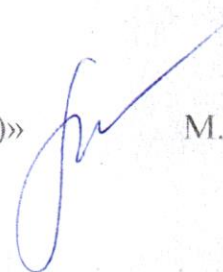
На основании федеральных законов от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативно-правовых актов» проведена юридическая экспертиза проекта постановления администрации МР «Усть-Майский улус (район)» «О локальных нормативно-правовых актах по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации МР «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия)» от «30» октября 2025 года. (Далее - Проект).

Проект разработан в соответствии с положениями раздела 6 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 года., протокол № 10пр.)

В целом, проект соответствует задачам и предмету правового регулирования. Проект соответствует федеральному законодательству и законодательству Республики Саха (Якутия).

В соответствии с Методикой проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96, проведена антикоррупционная экспертиза указанного проекта решения, коррупциогенные факторы не выявлены.

Начальник юридического отдела
Администрации МР «Усть-Майский улус (район)»

 М.К. Захарова