

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Управляющего  
Совета

*Гуляев Г.Г.*  
/Гуляев Г.Г./  
«1» *марта* 2019

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома

*Иванова Н.П.*  
/Иванова Н.П./  
«1» *марта* 2019



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МБУ ДО «Эльгяйский региональный музейно-экологический**  
**центр имени Б.Н. Андреева» муниципального района «Сунтарский улус (район)»**  
**Республики Саха (Якутия)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия);»

- Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования МР «Сунтарский улус (район)» РС (Я), утвержденное решением №02 VII (очередной) сессией Улусного (районного) Совета депутатов VI созыва от 21 февраля 2019 года.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Эльгяйский региональный музейно-экологический центр имени Б.Н. Андреева» муниципального района «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее МБУ ДО «ЭРМЭЦ»).

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Настоящее положение вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2019 года.

## II. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп (ОСОТ) МБУ ДО «ЭРМЭЦ»:

2.1.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

	Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» до 01.04.19 г.	3 192
	Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» с 01.04.19 г.	5 700
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» до 01.04.19 г.	3 725
	Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» с 01.04.19 г.	
	1 квалификационный уровень	6652
	2 квалификационный уровень	7051
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» до 01.04.19 г.	4 402
	1 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	7 799
	2 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	8 266
	3 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	8 733
	4 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	9 200
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений» до 01.04.19 г.	5 585
	1 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	9 969
	2 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	10 568
	3 квалификационный уровень с 01.04.19 г.	11 167

2.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.1.3. 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.

2.1.4. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности - 5 процентов;  
Первая квалификационная категория - 10 процентов;  
Высшая квалификационная категория - 20 процентов.

2.1.5. Педагогическим работникам государственных учреждений - субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 З №67-1 надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.1.6. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - 5 процентов;  
Ученая степень доктора наук - 10 процентов;  
Почетное звание - 10 процентов;  
Профессиональные знаки отличия - 5 процентов;  
Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.1.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 3 до 5 лет - 5 процентов;  
От 5 до 15 лет - 10 процентов;  
Свыше 15 лет - 15 процентов.

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

2.1.8. Учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 1 до 5 лет - 5 процентов;  
От 5 до 15 лет - 10 процентов;  
Свыше 15 лет - 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

2.1.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.1.10. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры доплаты за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей.

2.1.11. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры муниципальных учреждений, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

2.1.12. Работникам может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.1.13. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.1.14. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.1.16. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, (стимулирующие выплаты), размеры которых определяются решением Управляющего Совета МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих (ОСОТ) МБУ ДО «ЭРМЭЦ»**

2.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер должностного оклада, руб.</b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» до 01.04.19 г.	2 658
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» с 01.04.19 г.	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» до 01.04.19 г.	3 060
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» с 01.04.19 г.	
1 квалификационный уровень	4 865
2 квалификационный уровень	4 944
3 квалификационный уровень	5 343
4 квалификационный уровень	5 582
5 квалификационный уровень	5 981
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» до 01.04.19 г.	3 857

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» с 01.04.19 г.	
1 квалификационный уровень	6 061
2 квалификационный уровень	6 300
3 квалификационный уровень	6 779
4 квалификационный уровень	7 177
5 квалификационный уровень	7 975
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» до 01.04.19 г.	5 051
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» с 01.04.19 г.	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

2.2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.2.3. 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.

2.2.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- Ученая степень кандидата наук - 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук - 10 процентов;
- Почетное звание - 10 процентов;
- Профессиональные знаки отличия - 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

- От 1 до 5 лет - 5 процентов;
- От 5 до 15 лет - 10 процентов;
- Свыше 15 лет - 15 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.

2.2.6. Работникам, занимающим должности служащих, доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.2.8. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.2.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.2.11. В целях поощрения работников выплачиваются премии, (стимулирующие выплаты), размеры которых определяются решением Управляющего Совета МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

### **2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих.**

2.3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада), руб.</b>
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня до 01.04.19г.	2 394
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня с 01.04.19г.	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня до 01.04.19г.	2 658
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня с 01.04.19г.	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

2.3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.3.3. 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.

2.3.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

2.3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 1 до 5 лет - 5 процентов;

От 5 до 15 лет - 10 процентов;

Свыше 15 лет - 15 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.

2.3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, доплаты за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 500 рублей;

2.3.7. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

Водителям 2-го класса - 10 процентов;

Водителям 1-го класса - 25 процентов.

2.3.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.3.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за

интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.3.10. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.3.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.3.12. В целях поощрения работников выплачиваются премии (стимулирующие выплаты), размеры которых определяются решением Управляющего Совета.

#### ***2.4. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБУ ДО «ЭРМЭЦ»***

2.4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

2.4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением и коэффициента кратности:

$Дор = ЗП(О)_{ср} \times К$ , где

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)<sub>ср</sub> - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждением и не должен превышать лимит фонда оплаты труда учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается Постановлением Главы МР «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия) один раз в год, в соответствии порядка отнесения учреждений образования по группам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений.

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

2.4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях дополнительного образования Педагогические работники (педагоги доп.образования, преподаватель, тренер преподаватель и ст.тренер преподаватель).



2.4.5. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

2.4.6. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по модельной методике на начало учебного года;
- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.4.7. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера МБУ ДО «ЭРМЭЦ» устанавливаются на 20 процентов ниже оклада руководителя. Если руководители учреждения осуществляют учебный процесс, выплаты за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками по педагогической нагрузке не производится.

2.4.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных учреждений.

Размеры премирования директора учреждения устанавливаются приказом МКУ «Муниципальный орган управления образования» ежемесячно.

2.4.9. Размеры премирования заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже размера премирования руководителя.

## ***2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера***

2.5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах от месячного оклада (тарифной ставки):

- лаборант, техник-лаборант – 12 %
- уборщица, рабочий – 10 %
- ночной сторож – 12,2 %;
- сторож гаража – 24,4%
- водитель – 25 %
- тракторист – 12 %.

2.5.3. Из фонда экономии заработной платы может устанавливаться доплата один раз в год для следующих категорий работников:

- При выходе на пенсию по возрасту – доплата в размере месячной ставки заработной платы.
- При рождении ребенка – месячный оклад
- В случае длительного лечения, операции – месячный оклад.
- Многодетным родителям – месячный оклад.
- При отсутствии больничного бюллетеня – месячный оклад.

## ***2.6. Порядок и условия премирования работников учреждения***

2.6.1. 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.

2.6.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

2.6.3. Расходование средств, премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения – Управляющим Советом учреждения. Выплата премирования работников МБУ ДО «ЭРМЭЦ» производится ежемесячно.

## ***2.7. Другие вопросы оплаты труда***

2.7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2.7.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7.5. При внесении изменений в размеры окладов, повышающих коэффициентов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами РФ, РС (Я), МР «Сунтарский улус (район)» вносятся изменения и дополнения в настоящее Положение приказом директора МБУ ДО «ЭРМЭЦ».