



Российская федерация  
Свердловская область

## АДМИНИСТРАЦИЯ ПЫШМИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_

пгт. Пышма

#### **Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Пышминского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрации Пышминского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением администрации Пышминского городского округа от 10.09.2018 № 556 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Пышминского городского округа», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений Пышминского городского округа

п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников казенных муниципальных учреждений Пышминского городского округа, в

Сертификат 1FE88E78713EB5349106FDCDA956B0BFD3A3BE97  
Владелец Соколов Виктор Васильевич  
Действителен с 01.11.2017 по 01.02.2019

отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Пышминского городского округа (прилагается).

2. Руководителям муниципальных казенных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Пышминского городского округа, обеспечить приведение существующих положений об оплате труда работников учреждений в соответствии с утвержденным Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Пышминского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Пышминского городского округа.

3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Пышминские вести» и разместить на официальном сайте Пышминского городского округа.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на и.о. председателя комитета по экономике и инвестиционной политике администрации Пышминского городского округа Ульянова И.В.

Глава Пышминского городского округа

В.В. Соколов

Утверждено  
постановлением администрации  
Пышминского городского округа  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений  
Пышминского городского округа, в отношении которых функции и полномочия  
учредителя осуществляет администрация Пышминского городского округа

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Пышминского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Пышминского городского округа (далее - Примерное положение, Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Пышминского городского округа (далее - муниципальные учреждения).

1.2. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.12.2007 № 808 «Об утверждении положения об исчислении стажа работы работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, для выплаты им ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет», законом Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением администрации Пышминского городского округа от 10.09.2018 № 556 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Пышминского городского округа» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.3. Настоящее Примерное положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Пышминского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Пышминского городского округа, и включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессий рабочих отнесенных к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год. Положение об оплате труда подлежит утверждению учредителем.

Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.5. В целях сохранения единства тарификации работ, установления единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильного подбора и расстановки кадров, повышения деловой квалификации работников, рационального разделения труда, создания действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников муниципальные учреждения Пышминского городского округа должны руководствоваться следующими справочниками:

- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты;

- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты;

- квалификационными характеристиками должностей служащих предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения, утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР от 14.11.1977 N 385 «Об утверждении квалификационных характеристик должностей служащих предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения».

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год, исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части платы труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется из расчета 33 должностных окладов.

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, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Финансовое обеспечение расходных обязательств Пышминского городского округа, связанных с реализацией данного Положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений.

1.8. Зарплата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и подлежит согласованию с учредителем, если иное не предусмотрено муниципальными правовыми актами.

Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

### ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, приведены на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих приведены на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. С учетом финансового обеспечения может производиться корректировка минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

## КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.4. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

Компенсационные выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада);

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада).

2.4.2. К заработной плате работников учреждения применяются районные коэффициенты, размер которых установлен постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Районный коэффициент к заработной плате начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Примерном положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера, за исключением выплат, носящих разовый характер (материальная помощь, премии, не связанные с результатами трудовой деятельности сотрудника, например премии к юбилейным датам, к праздникам и т.д.).

2.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующем порядке:

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Часовые тарифные ставки для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время исчисляются в следующем порядке:

- работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам учреждений при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам учреждения в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

2.5. В пределах фонда оплаты труда учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам (должностным окладам) работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии наличия необходимого объема финансовых средств в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

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

Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

Решение о назначении и выплате стимулирующих выплат принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника и оформляется Приказом.

Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы необходимо учитывать, в том числе достижение установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

2.7. Для оценки эффективности труда, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.1. За интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячная надбавка (далее - надбавка).

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности.

Условиями для выплаты надбавки являются:

- обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;



- участие и личный вклад работника в подготовке научно-методических разработок и методических рекомендаций;
- обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, аккредитации; осуществление закупок товаров, работ и услуг);
- разработка эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- реализация проектов и мероприятий муниципальных программ в сфере деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 75%.

Рекомендуется устанавливать надбавку работникам учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и на постоянной основе.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

2.7.2. В целях стимулирования работников рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за профессиональное мастерство (работникам учреждения из числа рабочих);
- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Рекомендуемый размер надбавок (в процентах от оклада):

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей - до 30%;
- за профессиональное мастерство - до 20%;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - до 10%;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - до 25%.

2.7.3. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения надбавку за стаж работы, выслугу лет. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, и (или) от общего количества лет по специальности.

Рекомендуемые надбавки за стаж работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

- при стаже работы от 3 до 8 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 8 до 13 лет – 15 %;
- при стаже работы свыше 13 до 18 лет – 20 %;
- при стаже работы свыше 18 до 23 лет – 25 %;
- при стаже работы свыше 23 лет – 30 %.

2.7.4. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки эффективности и качества труда работников учреждения:

- результаты работы учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;
  - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;
  - участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

- 1) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- 2) в связи с награждением правительственными, ведомственными наградами, наградами Губернатора Свердловской области;

Единовременная премия выплачивается при наличии экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения или являющегося составной частью положения об оплате труда работников учреждения.

Положение о премировании должно содержать критерии качества работы. Критерии качества работы разрабатываются учреждением и включают в себя оценочные показатели работы структурных подразделений и индикаторы эффективности работы специалистов и работников рабочих специальностей.

Конкретные размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

### Глава 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный размер должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения составляет – 11 389,0 рублей.

3.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных учреждений, согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

В целях материального стимулирования руководителей учреждений ежемесячно за выполненную работу осуществляется выплата премиального характера, расчет которой осуществляется от должностного оклада. Порядок премирования руководителей муниципальных учреждений устанавливается правовым актом администрации Пышминского городского округа.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителям учреждения могут выплачиваться единовременные стимулирующие выплаты, а также может быть оказана материальная помощь в соответствии с главой 4. Расчет размера данных выплат определяется от базового должностного оклада, размер которого утверждается правовым актом администрации Пышминского городского округа.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 2 настоящего Положения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в соответствии с главой 4.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается правовым актом администрации Пышминского городского округа.

#### Глава 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, работодатель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальным нормативным актом или коллективным договором учреждения.

4.3.1. Условиями выплаты материальной помощи могут являться: стихийное бедствие, смерть близких родственников, в связи с юбилейными датами работников (50 лет и каждые 5 лет), свадьбой, рождением ребенка, оздоровлением.

Приложение № 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных казенных  
учреждений Пышминского  
городского округа, в отношении  
которых функции и полномочия  
учредителя осуществляет  
администрация Пышминского  
городского округа

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) профессиональных  
квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и  
служащих

Квалификационный уровень	Оклад
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6594
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8178
2 квалификационный уровень	8313
4 квалификационный уровень	8579
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8756
2 квалификационный уровень	9256
3 квалификационный уровень	9760
4 квалификационный уровень ведущий бухгалтер, ведущий экономист	10920
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11340

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) профессиональных  
квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Оклад
--------------------------	-------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень уборщик служебных помещений, уборщик территорий, экспедитор	4296
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8173
2 квалификационный уровень	8802

Приложение № 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных казенных  
учреждений Пышминского  
городского округа, в отношении  
которых функции и полномочия  
учредителя осуществляет  
администрация Пышминского  
городского округа

Система критериев для дифференцированного установления должностного оклада  
руководителям муниципальных казенных учреждений Пышминского городского округа

Направления деятельности	Среднесписочная численность работников учреждения, человек		
	до 10 (включительно)	11-30	31-50
	Коэффициенты к минимальному должностному окладу		
Отсутствие подведомственных учреждений и оказываемых муниципальных (государственных) услуг	1	1,05	1,1
Наличие подведомственных учреждений и оказываемых муниципальных (государственных) услуг:	1,05	1,1	1,15
до 10 учреждений (включительно)	+0,4	+0,45	+0,5
от 11 до 30 учреждений (включительно)	+0,45	+0,5	+0,55
до 5 муниципальных (государственных)	+0,07	+0,08	+0,09

услуг (включительно)			
от 6 до 10 муниципальных (государственных) услуг (включительно)	+0,08	+0,09	+0,1