



АДМИНИСТРАЦИЯ ДАЛЬНЕГОРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09 января 2017.

г.Дальнегорск

№ 1-па

**Об отраслевых системах оплаты труда работников  
муниципальных бюджетных, казенных, автономных  
учреждений и муниципальных унитарных  
предприятий Дальнегорского городского округа**

В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, руководствуясь Уставом Дальнегорского городского округа, администрация Дальнегорского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа.

1.2. Рекомендации по разработке примерных положений (положений) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа.

2. Руководителям муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа провести организационно-штатные мероприятия, с соблюдением трудового законодательства.

3. Признать утратившими силу:

- пункт 2 постановления администрации Дальнегорского городского округа от 24.10.2014 № 933-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа»;

- постановление администрации Дальнегорского городского округа от 08.04.2015 № 229-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда руководителей и работников муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа»;

- постановление администрации Дальнегорского городского округа от 10.02.2016 № 55-па «О внесении изменений в Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа»;

- постановление администрации Дальнегорского городского округа от 11.03.2016 № 118-па «О внесении изменений в Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа».

4. Настоящее постановление подлежит опубликованию в газете «Трудовое слово» и размещению на официальном сайте Дальнегорского городского округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. Главы Дальнегорского  
городского округа



В.Н. Колосков

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Дальнегорского городского округа  
от 09.01.2017 № 1-па

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевых системах оплаты труда работников**  
**муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений**  
**и муниципальных унитарных предприятий**  
**Дальнегорского городского округа**

1. Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа (далее – учреждения (предприятия)) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников учреждений (предприятий). Настоящее Положение не распространяется на работников муниципальных казенных учреждений, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов администрации Дальнегорского городского округа.

Отраслевые системы оплаты труда работников учреждения (предприятия), включающие в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, должностные оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также настоящим Положением.

2. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений и предприятий устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях Дальнегорского городского округа, утвержденного администрацией

Дальнегорского городского округа (далее – перечень видов компенсационных выплат) (Приложение № 1);

г) перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях Дальнегорского городского округа, утвержденного администрацией Дальнегорского городского округа (далее – перечень видов стимулирующих выплат) (Приложение № 2);

д) примерных положений (положений) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа по видам экономической деятельности, утверждаемых постановлениями администрации Дальнегорского городского округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

3. Определение размера оклада, устанавливаемого по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, должностного оклада, ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклад – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, утверждаемая внутренним локальным нормативным актом учреждения, согласованным с учредителем.

К окладам работников руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за

квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, повышающий коэффициент за выслугу лет.

В случае установления к окладам работников повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК, \text{ где:}$$

$P_{op}$  – размер оклада работника;

$O_{пкг}$  – оклад работника;

$\sum ПК$  - сумма повышающих коэффициентов.

Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается Примерными положениями (положениями) учреждений.

3.2. Размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы работникам предприятий устанавливаются руководителем самостоятельно по профессиям рабочих и должностям руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы работникам предприятий устанавливаются внутренним локальным нормативным актом предприятия, согласованным с учредителем.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.3. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий, доля оклада в структуре заработной платы работников учреждений (предприятий) (без учета районных коэффициентов и

процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), должна составлять не ниже 60 процентов.

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

4. Компенсационные выплаты работникам учреждений (предприятий) устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (Приложение №1).

Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с примерными положениями об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений (предприятий). Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений (предприятий). Начисление компенсационных выплат работникам учреждений (предприятий) производится за фактически отработанное время.

Компенсационные выплаты работникам учреждений (предприятий) за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются (с вредными и (или) опасными условиями труда) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений (предприятий) выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

Компенсационные выплаты работникам учреждений (предприятий) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Выплаты, при выполнении работы в ночное время, устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

5. Стимулирующие выплаты работникам учреждений (предприятий), условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждений (предприятий), с учетом утверждаемых руководителем учреждения (предприятия) и согласованных учредителем, показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях (предприятиях), утвержденным администрацией Дальнегорского городского округа (приложение № 2).

Стимулирующие выплаты работникам учреждений (предприятий) устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы, или в абсолютных размерах.

Работникам учреждения (предприятия) по итогам работы за год может предоставляться премия. Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы за год работникам учреждения (предприятия), не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Премия по итогам работы за год работникам учреждения (предприятия) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате премии по итогам работы за год работникам учреждения (предприятия) принимает руководитель учреждения (предприятия).

6. Заработная плата руководителей учреждений (предприятий), их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и регулируется Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа.

7. Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением (предприятием) на оплату труда, в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- вступления работника в брак (если брак регистрируется впервые) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) не более 5000 (пять тысяч) рублей включительно;
- смерти самого работника не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно;
- наступление непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно.

Основанием для выплаты материальной помощи является представление подтверждающих документов (копии акта (заключения) жилищно-коммунальной

управляющей компании, копии акта (заключения) о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта (заключения) противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении / усыновлении ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения, предприятия на основании письменного заявления члена семьи работника.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются в учреждении (предприятии) и отражаются в локальном нормативном правовом акте.

#### 8. Фонд оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа по расходам на оплату труда и используется на выплату окладов, ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и материальную помощь, предусмотренную п.7 настоящего Положения.

8.2. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета городского округа, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и используется на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и материальную помощь, предусмотренную п.7 настоящего Положения.

9. Нормативным документом предприятия (учреждения), оформляющим структуру, штатный состав и численность предприятия (учреждения) с указанием размера оклада, должностного оклада, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат, в зависимости от занимаемой должности - является штатное расписание.

Штатное расписание предприятия (учреждения) утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и финансовым управлением администрации Дальнегорского городского округа в соответствии с примерной типовой формой, утверждаемой учредителем.

Приложение №1  
к Положению об отраслевых системах  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных, казенных, автономных  
учреждений и муниципальных унитарных  
предприятий Дальнегорского городского  
округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**видов компенсационных выплат в муниципальных**  
**бюджетных, казенных, автономных учреждениях,**  
**муниципальных унитарных предприятиях**  
**Дальнегорского городского округа**

1. Выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда).
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
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).

## Приложение № 2

к Положению об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа Дальнегорского городского округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях Дальнегорского городского округа**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. За классность водителям автомобилей.
4. Премия по итогам работы за год.

## РЕКОМЕНДАЦИИ

### по разработке примерных положений (положений) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа

#### 1. Общие положения

1.1. Отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа, которые включают в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендации не распространяются на работников муниципальных казенных учреждений, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов администрации Дальнегорского городского округа.

1.2. При разработке примерных положений (положений) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Дальнегорского городского округа по видам экономической деятельности (далее - Примерные положения (положения)) отраслевыми органами администрации Дальнегорского городского округа осуществляется анализ специфики деятельности учреждений, находящихся в их ведении, с целью группировки учреждений по типам в соответствии с их основной уставной деятельностью.

1.3. Примерные положения (положения) разрабатываются на основе действующего законодательства Российской Федерации.

#### 2. Структура и содержание примерного положения (положения) об оплате труда работников муниципальных учреждений (предприятий)

2.1. В Примерное положение (положение) рекомендуется включать следующие разделы:

- 1) Общие положения;
- 2) Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (предприятия);
- 3) Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения (предприятия), его заместителей, главного бухгалтера;
- 4) Другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

2.2. Раздел «Общие положения» может содержать:

- преамбулу со ссылкой на основания издания Примерного положения (положения), действующие нормативные правовые акты, регулирующие особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, в том числе ведомственные нормативные правовые акты;

- общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные

элементы;

- краткую характеристику системы оплаты труда и особенности оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

2.3. Раздел «Порядок и условия оплаты труда» может содержать:

- «Основные условия оплаты труда»;

- «Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера»;

- «Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера».

2.3.1. Подраздел «Основные условия оплаты труда» раздела «Порядок и условия оплаты труда» включает порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к окладу по занимаемым должностям, порядок формирования фонда оплаты труда. При определении порядка формирования фонда оплаты труда учитываются устанавливаемые оклады (должностные оклады), все предусмотренные настоящим постановлением выплаты.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Доля оклада в структуре заработной платы работников учреждений (предприятий) (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), должна составлять не ниже 60 процентов.

2.3.2. В подразделе «Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера» раздела «Порядок и условия оплаты труда» виды выплат компенсационного характера указываются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим постановлением (далее - перечень видов выплат компенсационного характера) (Приложение №1 к Положению об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их применения устанавливаются Примерными положениями (положениями) в соответствии с законодательством Российской Федерации, Приморского края и муниципальными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений (предприятий) или в абсолютных размерах.

2.3.3. Подраздел «Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера» раздела «Порядок и условия оплаты труда» включает перечень (конкретные наименования) и условия установления выплат стимулирующего характера и премиальных выплат по итогам работы за год.

Данный перечень формируется в соответствии с утвержденным настоящим постановлением Перечнем видов выплат стимулирующего характера (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера) (Приложение № 2 к Положению об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа).

При формировании перечня видов выплат стимулирующего характера для

работников учреждений (предприятий) следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- а. заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- б. руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;
- в. остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Стимулирующие выплаты муниципальным унитарным предприятиям Дальнегорского городского округа выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного в основных плановых показателях деятельности предприятия, и прибыли предприятия.

При определении видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- а. успешные и качественные результаты труда;
- б. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (предприятия);
- г. участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.3.4. В подразделе «Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера» раздела «Порядок и условия оплаты труда» указывается порядок и условия премирования по итогам работы за год работников учреждения (предприятия), размер и критерии установления премиальных выплат. Премиальные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Раздел «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения (предприятия), заместителей руководителя учреждения (предприятия), главного бухгалтера» Примерного положения (положения) об оплате труда может содержать условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения (предприятия), главного бухгалтера муниципальных учреждений (предприятий), размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя учреждения (предприятия) главного бухгалтера муниципальных учреждений (предприятий).

Заработная плата руководителя учреждения (предприятия), заместителей руководителя и главных бухгалтеров определяется в соответствии с Примерным положением (положением).

Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся в соответствии с пунктом 2.3.2 настоящих Рекомендаций.

Премирование руководителя учреждения (предприятия) осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения (предприятия) в соответствии с

критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения (предприятия) в пределах фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы за год руководителю, порядок и критерии их выплаты ежегодно рекомендуется устанавливать в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному между руководителем учреждения (предприятия) и учредителем.

2.5. Примерное положение (положение) можно завершить разделом «Другие вопросы оплаты труда» либо «Заключительные положения», в котором отражаются иные рекомендации по условиям оплаты труда работников. В данном разделе могут определяться условия установления коэффициента к окладам (должностным окладам) работников учреждений (предприятий).