**Магаданская область**

АДМИНИСТРАЦИЯ

ОМСУКЧАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 12.01.2015 г. № 16

пос. Омсукчан

Об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников муниципальных учреждений,

подведомственных Управлению спорта и туризма

администрации Омсукчанскогогородского округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014 года № 591-пп «О рекомендуемых системах оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Магаданской области, муниципальных общеобразовательных организаций Магаданской области, финансируемых за счет субвенций из областного бюджета», постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014 года № 567-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры, спорта и туризма Магаданской области», постановлением администрации Омсукчанского городского округа от 12.01.2015г. № 11 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа» администрация Омсукчанского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению спорта и туризмаадминистрации Омсукчанского городского округа, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление администрации Омсукчанского района от 05.11.2014 года № 467 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению спорта и туризма администрации Омсукчанского района» считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление подлежит размещению (опубликованию) на официальном сайте муниципального образования в сети Интернет ([www.omsukchan-adm.ru](http://www.omsukchan-adm.ru)) и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2015 года.

Глава администрации С.П. Кучеренко

Приложение

к постановлению

администрации

городского округа

от 12.01.2015г. № 16

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных**

**Управлению спорта и туризма администрации Омсукчанского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению спорта и туризма администрации Омсукчанского городского округа(далее – примерное Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E17DAdE59X) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014 года № 591-пп «О рекомендуемых системах оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Магаданской области, муниципальных общеобразовательных организаций Магаданской области, финансируемых за счет субвенций из областного бюджета», постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014 года № 567-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры, спорта и туризма Магаданской области», постановлением администрации Омсукчанского городского округа от 12.01.2015 года № 11 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа».

1.2. Настоящеепримерное Положение носит рекомендательный характер.

1.3. Условия оплаты труда работников в конкретном муниципальномучреждении, подведомственном Управлению спорта и туризма администрации Омсукчанского городского округа(далее – муниципальноеучреждение), определяются в Положении об оплате труда и Положении о выплатах стимулирующего характера, утвержденных локальными правовыми актами муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E10D1E2dE57X) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, разрабатываемое учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципальногоучрежденияс учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением администрации Омсукчанского городского округа.

1.6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из оснований.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Перечни повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и их предельные размеры устанавливаются в настоящем примерном Положении.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника локальным нормативным актом учреждения.

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом муниципального учреждения, локальным нормативным актом Управления спорта и туризма администрации Омсукчанского городского округа (далее – Учредитель).

1.7. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат),устанавливаемая в соответствии с настоящим примерным Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений(далее – работники) формируется на календарный год исходя из объема средств в виде субсидии на выполнение муниципального задания, и средств,поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Штатное расписание муниципальногоучреждения утверждается руководителем этогоучреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данногоучреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [профессиональным квалификационным группам](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C1EED34C839521B07C926EB2B83324074D37E10D3EBE573dB58X) (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г.   
№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Размер базового оклада по ПКГ должностей | | | |
| Квалификационные уровни | работников учебно-вспомогательного персонала, руб. | | педаго-гических работников, руб. | руководи-телей структур-ныхподразде-лений, руб. |
| первый уровень | второй уровень |
| нет | 3750 | Х | Х | Х |
| 1 квалификационный уровень | Х | 4411 | 6585 | 9181 |
| 2 квалификационный уровень | Х | 5073 | 7234 | 9923 |
| 3 квалификационный уровень | Х | Х | 7883 | 10665 |
| 4 квалификационный уровень | Х | Х | 8532 | Х |

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по ПКГ должностей  работников физической культуры и спорта, руб. | | | |
| первый уровень | второй уровень | третий уровень | четвертый уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4694 | 5968 | нет | Х |
| 2 квалификационный уровень | 4952 | 6573 | нет | Х |
| 3 квалификационный уровень | Х | 7218 | нет | Х |

2.3. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45518E937CF350F110F902AE92C8C6D57739A7211D3EBE5d75AX), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований куровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов(должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового окладапо ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов  и служащих, руб. | | | |
| первый уровень | второй уровень | третий уровень | четвертый уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4219 | 4933 | 7168 | 9898 |
| 2 квалификационный уровень | 4576 | 5410 | 7729 | 10639 |
| 3 квалификационный уровень | нет | 5886 | 8299 | 11380 |
| 4 квалификационный уровень | нет | 6352 | 8860 | нет |
| 5 квалификационный уровень | нет | 6829 | 9430 | нет |

2.4. Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,устанавливаются:

- по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по общеотраслевым профессии рабочих, руб. | |
| первый уровень | второй уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4100 | 4800 |
| 2 квалификационный уровень | 4625 | 5580 |
| 3 квалификационный уровень | нет | 6360 |
| 4 квалификационный уровень | нет | 6750 |

- по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB4541EE131CC350F110F902AE92C8C6D57739A7211D3EBE5d752X) работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Размеры базовых окладов по квалификационным разрядам, руб. | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 4100 | 4275 | 4450 | 4800 | 5190 | 5580 | 5970 | 6360 |

2.5. Работникам, занимающим должности работников образования и работников физической культуры и спорта, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены перечисленные ниже повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику, занимающему должность работника образования и работника физической культуры и спорта, принимается руководителем муниципальногоучреждения.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

2.5.1. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание, ученой степени рекомендуется устанавливать следующим работникам:

- которым присвоено звание «Почетный работник (по отрасли) Магаданской области»;

- имеющим почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- имеющим почетное звание «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- имеющим почетное звание «Отличник» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)».

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетное звание, ученую степень:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента |
| 1 | Повышающий коэффициент за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» | 0,1 |
| 2 | Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук | 0,1 |
| 3 | Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук | 0,2 |

Размер повышающего коэффициента к окладу за звание «Почетный работник (по отрасли) Магаданской области» устанавливается в соответствии с Законами Магаданской области.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, ученую степень суммируются по каждому из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника почетных званий из званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник», Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

2.5.2. Повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам, занимающим должности работников образования и работников физической культуры и спорта, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях образования и физической культуры и спорта.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.6. Работникам, занимающим должности служащих, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен повышающий коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику, занимающему должность служащего, принимается руководителем муниципального учреждения.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклади не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях образования и физической культуры и спорта.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен повышающий коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, принимается руководителем муниципального учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях образования и физической культуры и спорта.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#Par321) настоящего примерного Положения.

2.9. Работникам выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#Par346) настоящего примерного Положения.

2.10. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяется организацией самостоятельно.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

-оплата труда в повышенном размере работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E10D3EBEC7BdB52X) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

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

Размеры указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты – не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели).

Конкретные размеры доплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E10D1E2dE57X) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E16D2dE5EX) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E16D2dE59X) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии;

- надбавка водителям за классность.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Работникам при необходимости может устанавливаться доплата до достижения размера минимальной заработной платы, устанавливаемой на территории Магаданской области.

4.3. Условия и размер осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются трудовым договором.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.4. Премирование работников осуществляется на основании Положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников:

- руководителей структурных подразделений муниципального учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителя руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Решение о выплате стимулирующих надбавок работникам утверждается приказом по учреждению.

4.6. В целях поощрения руководителей муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учрежденияпо итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются Учредителем в пределах Перечня видов выплат стимулирующего характера, применяемых при оплате труда руководителей учреждений. Указанные выплаты устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работы руководителя и деятельности муниципального учреждения в целом, которые утверждаются Учредителем.

4.8. Решение о выплате стимулирующих надбавок руководителю муниципального учреждения утверждается приказом Учредителя.

4.9. Учредитель при расчете нормативного фонда оплаты труда на очередной финансовый год для стимулирования руководителей и работников муниципальных учреждений вправе централизовать дополнительный фонд в размере до 30% от общего фонда оплаты труда учреждения.

4.10. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителей муниципальных учреждений на основании утвержденного перечня показателей эффективности их деятельности определяется Учредителем.

4.11. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников, а также перечень показателей эффективности их деятельности определяется локальным актом по учреждению при утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения

и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала (руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) в фонде оплаты труда муниципальногоучрежденияпри штатной численности равной не должна превышать:

- 35% - при штатной численности 30 единиц и менее;

- 30% - при штатной численности от 31 до 50 единиц;

- 20% - при штатной численности от 51 до 100 единиц;

- 13% - при штатной численности от 101 до 200 единиц.

5.2. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учрежденийустанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя муниципальногоучрежденияи средней заработной платы работников этогоучрежденияустанавливаетсяв размере:

- до 3 – при штатной численности до 50 единиц;

- до 4 – при штатной численности от 51 до 500единиц.

Соотношение средней заработной платы руководителя муниципальногоучреждения и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учрежденийежегодно устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципальногоучреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с [разделом 3](#Par321) настоящего примерного Положения.

5.5. С учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет ассигнований бюджета Омсукчанского городского округа, централизованных Учредителем на эти цели, выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальногоучреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим примерным Положением:

- по решению руководителя муниципального учреждения – заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- по решению Учредителя – руководителю муниципального учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальногоучреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договоромв соответствии с разделом 4 настоящего примерного Положения.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки как эффективности работы руководителя муниципальногоучреждения, так и деятельности учреждения в целом.

5.6. Размеры премирования руководителя муниципальногоучреждения, порядок и критерии его выплат устанавливаются Учредителем в трудовом договоре, заключенном с руководителем муниципального учреждения.

5.7. Для оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров повышающие коэффициенты к окладу за стаж работы не применяются.

5.8. Работа руководителей муниципальных учреждений должна отражаться в соответствующих документах и трудовом договоре, заключаемом Учредителем с руководителем муниципальногоучреждения.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер и условия выплат материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом муниципальногоучреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципальногоучреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя муниципальногоучреждения, но не выше, чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

6.3. Руководитель муниципального учреждения определяет структуру и штат учреждения, устанавливает размеры доплат и надбавок стимулирующего характера в пределах средств, направленных на оплату труда, распоряжается имеющимся фондом заработной платы.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**