**Магаданская область**

АДМИНИСТРАЦИЯ

ОМСУКЧАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 12.01.2015 г. № 15

пос. Омсукчан

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников МКУ «Редакция

газеты «Омсукчанские вести»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014г. № 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 МКУ «Редакция газеты «Омсукчанские вести» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановление администрации Омсукчанского районаот 05.11.2014 года № 465 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников МКУ «Редакция газеты «Омсукчанские вести».

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. № 15

**Примерное положение**

**об оплате труда работников МКУ «Редакция газеты «Омсукчанские вести»**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников МКУ «Редакция газеты «Омсукчанские вести» (далее – примерное Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E17DAdE59X) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014г. № 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. № 15 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа».

1.2. Настоящеепримерное Положение носит рекомендательный характер.

1.3. Условия оплаты труда работников в МКУ «Редакция газеты «Омсукчанские вести» (далее – муниципальное учреждение), 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 муниципальногоучреждения, разрабатываемое учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципальногоучреждения с 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 и структурного подразделения локальным нормативным актом учреждения, в отношении учреждения - локальным нормативным актом администрации Омсукчанского городского округа (далее – Учредитель).

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, локальным нормативным актомУчредителя.

1.7. Заработная плата работников муниципальногоучреждения (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 муниципальногоучреждения (далее – работники) формируется на календарный год исходя из объема средств в виде бюджетных ассигнований из бюджета Омсукчанского городского округа на содержание казенного муниципального учреждения, 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

2.1. Размер базовых окладов (должностных окладов) должностей работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

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

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающихдолжности работников печатных средств массовой информации:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации» (рублей): | | | |
| первый уровень | второй уровень | третий уровень | четвертый уровень |
| нет | 5000 | X | X | X |
| 1 квалификационный уровень | X | 6500 | 7800 | 10000 |
| 2 квалификационный уровень | X | нет | 8000 | нет |
| 3 квалификационный уровень | X | нет | 8400 | нет |

2.2. 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 |

2.3. 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 |

2.4. Работникам, занимающим должности работников печатных средств массовой информации, 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 печатных средств массовой информации, 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 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.

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» | 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 двух почетных званий из званий «Народный», «Заслуженный» и «Отличник» 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 печатных средств массовой информации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях печатных средств массовой информации.

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 печатных средств массовой информации.

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, осуществляющему 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 печатных средств массовой информации.

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.

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 организации 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.

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

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. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника.

4.7. Работникам могут быть установлены следующие целевые показатели, характеризующие эффективность деятельности работника:

а) для работников печатных средств массовой информации:

- личный вклад работника в общие результаты работы учреждения;

- отсутствие срывов в работе учреждения по вине работника;

- отсутствие обоснованных жалоб на действия работников;

- обеспечение бесперебойной работы учреждения по выпуску газеты;

- качественное выполнение плана подачи строк в газету;

- своевременное опубликование нормативных правовых актов Омсукчанского городского округа;

- качественная верстка газеты и своевременная сдача газетных полос в печать;

б) для служащих:

- личный вклад работника в общие результаты работы учреждения;

- отсутствие срывов в работе учреждения по вине работника;

- своевременная сдача бухгалтерской отчетности;

- ведение бухгалтерского учета в соответствии с законодательством РФ и учетной политики учреждения;

- своевременное предоставление отчетов и информаций в структурные подразделения администрации Омсукчанского городского округа;

- качественное ведение документации учреждения и номенклатуры дел;

- своевременная сдача финансовой отчетности Учреждения;

- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения;

в) для рабочих:

- качественное проведение генеральных уборок,

- содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, территории прилегающей к Учреждению;

- сохранность имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения;

- обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения могут быть установлены иные критерии оценки эффективности деятельности работника.

4.8. Выплаты премии за выполнение особо важных и срочных заданий работникам производятся единовременно в размере одного должностного оклада по результатам их выполнения на основании письменного отчета о выполнении особо важного и срочного задания.

4.9. Единовременные премии работникам могут выплачиваться:

- к юбилейным датам (юбилейными датами считаются 50, 60, 70 лет);

- при достижении пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет);

- в связи с праздничными днями, установленными законодательством РФ.

Премирование к юбилейным датам, при достижении пенсионного возраста, в связи с праздничными днями, установленными законодательством РФ, производится в размере до одного должностного оклада работника с учетом всех надбавок.

4.10. В целях поощрения руководителямуниципального учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

4.11. 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 руководителямуниципального учреждения. Указанные выплаты устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работы руководителя и деятельности учрежденияв целом, которые утверждаются Учредителем.

4.12. Решение о выплате стимулирующих надбавок руководителю муниципального учреждения утверждается распоряжением (приказом)Учредителя.

4.13. Учредитель при расчете фонда оплаты труда на очередной финансовый год для стимулирования руководителей и работников вправе централизовать дополнительный фонд в размере до 30 процентов от общего фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

4.14. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителямуниципального учреждения на основании утвержденного перечня показателей эффективности его деятельности определяется Учредителем.

4.15. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников определяется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения

и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителямуниципальногоучреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала (руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) в фонде оплаты труда муниципальногоучрежденияпри штатной численности равной не должна превышать 35%.

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

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учрежденияи средней заработной платы работников этогоучрежденияустанавливаетсяв размере до 3.

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 руководителя и главного бухгалтерамуниципальногоучреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

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 муниципальногоучреждения 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.

5.6. Размеры премирования руководителя муниципальногоучреждения, порядок и критерии его выплат устанавливаются Учредителемв дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем муниципальногоучреждения.

5.7. Для оплаты труда руководителя муниципальногоучреждения, его заместителя и главного бухгалтера повышающие коэффициенты к окладу за стаж работы не применяются.

5.8. Работа руководителя муниципального учреждения и его заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах и трудовом договоре, заключаемом Учредителем с руководителем муниципального учреждения.

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 муниципального учреждения 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 муниципального учреждения, 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_