



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МИЛЬКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

11.03.2025 № П-169

с. Мильково

**Об утверждении общих требований к положениям об установлении
отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений
Мильковского муниципального округа Камчатского края**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Камчатского края от 21.07.2008 №221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работников бюджетной сферы, повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа, руководствуясь статьями 41, 43, 54 Устава Мильковского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить «Общие требования к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа Камчатского края», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановление администрации Мильковского муниципального района от 27 сентября 2013 года № 52 «Об утверждении Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального района, Примерного перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Мильковского муниципального района, Порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в

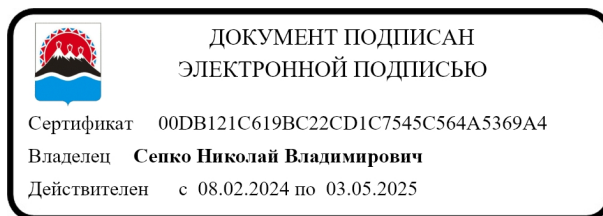
муниципальных учреждениях Мильковского муниципального района».

3. Обнародовать настоящее постановление путем его опубликования в периодическом печатном издании газета «Мильковские новости» и разместить на официальном сайте Мильковского муниципального округа <https://www.milkovoadm.ru>

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального обнародования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Финансового управления администрации Мильковского муниципального округа Камчатского края Кандову Л.А.

Глава Мильковского
муниципального округа



Н.В. Сепко

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ
к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда
работников муниципальных учреждений
Мильковского муниципального округа
Камчатского края

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа Камчатского края (далее - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

2. Отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа Камчатского края (далее - Муниципальные учреждения) устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений

Системы оплаты труда работников Муниципальных учреждений, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Мильковского муниципального округа, Положениями об оплате труда и настоящими Общими требованиями.

При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Положения об оплате труда разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа.

4. Положения об оплате труда разрабатываются администрацией Мильковского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя Муниципальных учреждений (далее - Администрация), и утверждаются нормативным правовым актом Администрации.

5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений, в том числе обеспечивающих деятельность работников органов местного самоуправления (административно-хозяйственных, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих, работников, замещающих должности не относящихся к должностям муниципальной службы Администрации, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Администрации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Администрации, на численность работников Администрации в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Муниципального учреждения, на численность работников Муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

6. Положения п. 5 не распространяются на Муниципальные учреждения, имеющие в штатных расписаниях должности работников, в отношении которых актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда.

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

8. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

9. Раздел "Общие положения" включает:

перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения об оплате труда;

общее описание, краткую характеристику применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

общее описание формирования фонда оплаты труда Учреждений, индексации заработной платы работников Учреждений;

условие, что оплата труда работников Учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

10. Раздел "Основные условия оплаты труда работников учреждений" включает:

Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

минимальные размеры окладов работников Учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

10.1. Размеры окладов (ставок) работников Учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

10.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

10.3. Разница между минимальными размерами окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должна составлять не менее двух процентов.

10.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.5. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

10.6. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

11. Раздел "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" включает виды, минимальные размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

11.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

11.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

11.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

11.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессии (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

11.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

11.1.5. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Размеры и порядок указанных выплат устанавливаются в Положениях об оплате труда и не могут быть ниже установленных законодательством Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа.

11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

11.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

12. Раздел "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" включает виды, минимальные размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

12.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

12.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, при установлении которой могут учитываться:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовой функции;

- сложность и срочность выполняемых работ;

- участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств);

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном, так и в

процентном отношении к окладу, ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты не ограничена.

12.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ, к которым могут относиться:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью работы коллектива;
- обслуживание и обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств, оборудования;
- соблюдения сроков выполнения работ;

12.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

12.1.4. Выплаты работникам, имеющие квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

12.1.5. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

12.1.6. Другие виды выплат, установленные Положениями об оплате труда и (или) иными правовыми актами Администрации.

12.2. Выплаты стимулирующего характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

12.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Муниципальным учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

12.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (фондом оплаты труда).

12.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Раздел "Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения" включает порядок, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений.

13.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

13.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения определяются в Положении об оплате труда.

Учредителем в Положении об оплате труда могут быть установлены фиксированные проценты снижения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по сравнению с должностным окладом руководителя учреждения.

13.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению учредителя, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый этим учредителем.

13.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя.



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МИЛЬКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

с. Мильково

**Об утверждении общих требований к положениям об установлении
отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений
Мильковского муниципального округа Камчатского края**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Камчатского края от 21.07.2008 №221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работников бюджетной сферы, повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа, руководствуясь статьями 41, 43, 54 Устава Мильковского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить «Общие требования к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа Камчатского края», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановление администрации Мильковского муниципального района от 27 сентября 2013 года № 52 «Об утверждении Положения об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального района, Примерного перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Мильковского муниципального района, Порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в

муниципальных учреждениях Мильковского муниципального района».

3. Обнародовать настоящее постановление путем его опубликования в периодическом печатном издании газета «Мильковские новости» и разместить на официальном сайте Мильковского муниципального округа <https://www.milkovoadm.ru>

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального обнародования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Финансового управления администрации Мильковского муниципального округа Камчатского края Кандову Л.А.

Глава Мильковского
муниципального округа

Н.В. Сепко

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ
к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда
работников муниципальных учреждений
Мильковского муниципального округа
Камчатского края

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа Камчатского края (далее - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

2. Отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Мильковского муниципального округа Камчатского края (далее - Муниципальные учреждения) устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений

Системы оплаты труда работников Муниципальных учреждений, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Мильковского муниципального округа, Положениями об оплате труда и настоящими Общими требованиями.

При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Положения об оплате труда разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа.

4. Положения об оплате труда разрабатываются администрацией Мильковского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя Муниципальных учреждений (далее - Администрация), и утверждаются нормативным правовым актом Администрации.

5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений, в том числе обеспечивающих деятельность работников органов местного самоуправления (административно-хозяйственных, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих, работников, замещающих должности не относящихся к должностям муниципальной службы Администрации, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Администрации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Администрации, на численность работников Администрации в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Муниципального учреждения, на численность работников Муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

6. Положения п. 5 не распространяются на Муниципальные учреждения, имеющие в штатных расписаниях должности работников, в отношении которых актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда.

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

8. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

9. Раздел "Общие положения" включает:

перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения об оплате труда;

общее описание, краткую характеристику применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

общее описание формирования фонда оплаты труда Учреждений, индексации заработной платы работников Учреждений;

условие, что оплата труда работников Учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

10. Раздел "Основные условия оплаты труда работников учреждений" включает:

Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

минимальные размеры окладов работников Учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

10.1. Размеры окладов (ставок) работников Учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

10.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

10.3. Разница между минимальными размерами окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должна составлять не менее двух процентов.

10.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.5. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

10.6. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

11. Раздел "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" включает виды, минимальные размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

11.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

11.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

11.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

11.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессии (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

11.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

11.1.5. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Размеры и порядок указанных выплат устанавливаются в Положениях об оплате труда и не могут быть ниже установленных законодательством Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа.

11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

11.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

12. Раздел "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" включает виды, минимальные размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

12.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

12.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, при установлении которой могут учитываться:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовой функции;

- сложность и срочность выполняемых работ;

- участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств);

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном, так и в

процентном отношении к окладу, ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты не ограничена.

12.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ, к которым могут относиться:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью работы коллектива;
- обслуживание и обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств, оборудования;
- соблюдения сроков выполнения работ;

12.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

12.1.4. Выплаты работникам, имеющие квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

12.1.5. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

12.1.6. Другие виды выплат, установленные Положениями об оплате труда и (или) иными правовыми актами Администрации.

12.2. Выплаты стимулирующего характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

12.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, Мильковского муниципального округа.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Муниципальным учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

12.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (фондом оплаты труда).

12.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

13. Раздел "Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения" включает порядок, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений.

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

13.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

13.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения определяются в Положении об оплате труда.

Учредителем в Положении об оплате труда могут быть установлены фиксированные проценты снижения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по сравнению с должностным окладом руководителя учреждения.

13.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению учредителя, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый этим учредителем.

13.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя.