

ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального Казенного Учреждения «Междуреченский комитет по охране окружающей среды и природопользованию»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального Казенного Учреждения «Междуреченский комитет по охране окружающей среды и природопользованию», руководствуясь постановлением администрации Междуреченского муниципального округа «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа от 19.09.2024 № 2229-п:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального Казенного Учреждения «Междуреченский комитет по охране окружающей среды и природопользованию» согласно приложению 1.

2. Утвердить оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих согласно приложениям 2,3.

4. С 01.11.2024 признать утратившими силу:

4.1. постановление администрации Междуреченского городского округа от 05.05.2011 № 790-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию»;

4.2. постановление администрации Междуреченского городского округа от 28.12.2012 № 2805-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 05.05.2011 № 790-п « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию»;

4.3. постановление администрации Междуреченского городского округа от 13.12.2013 № 2910-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 05.05.2011 № 790-п « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию»;

4.4. постановление администрации Междуреченского городского округа от 06.04.2017 № 821-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 05.05.2011 № 790-п « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию»;

4.5. постановление администрации Междуреченского городского округа от 16.05.2018 № 1149-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 05.05.2011 № 790-п « Об утверждении

5. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского муниципального округа (Шипеева Е.Е.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

6. Отделу информационных технологий управления по обеспечению хозяйственной деятельности администрации Междуреченского муниципального округа (Васильева Н.В.) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Междуреченского муниципального округа.

7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения с 01.11.2024.

8. Контроль за исполнением данного постановления возложить на первого заместителя главы Междуреченского муниципального округа Е.А. Соловьева.

Глава Междуреченского
муниципального округа

С.В.Перепилищенко

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ КОМИТЕТ ПО ОХРАНЕ
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЮ».

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Муниципального Казенного Учреждения «Междуреченский комитет по охране окружающей среды и природопользованию» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

- системы оплаты труда работников учреждения (далее также – системы оплаты труда) – совокупность правовых норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения (далее – работники) с учетом отраслевых сфер деятельности;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – квалификационный уровень);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – квалификационный уровень);

- оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – оклад по ПКГ);
- ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе – минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – ставка заработной платы по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) положения об оплате труда работников Муниципального Казенного Учреждения «Междуреченский комитет по охране окружающей среды и природопользованию»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = О_p + О_p \times K_4 + КВ + СВ$, где:

при этом $О_p = (О * K_1)$;

$О_p$ – оклад (должностной оклад), руб.;

$О$ - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

K_1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности (прил. 2, 3 к настоящему постановлению);

K_4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

$КВ$ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

$СВ$ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 3.

Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат;

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу не образует новый оклад (должностной оклад));

2.3. Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников.

2.4. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, определяются положением об оплате труда работников.

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.1.1. Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на

территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, утверждается приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, до 50% должностного оклада. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном размерах.

3.1.3. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работники могут привлекаться к работе в праздники или выходные дни с согласия самого работника.

3.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее, в прежних размерах. В

случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.1.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- материальная помощь и единовременное пособие;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- единовременные поощрительные и разовые выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

4.1.1 Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих учреждения только по основному месту работы дифференцировано в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой в следующих размерах:

При стаже работы	Проценты от оклада (должностного оклада)
1	2
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год независимо от районов (местностей) работы.

При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается общий стаж работы:

все время непрерывной работы в организациях, осуществляющих деятельность в области охраны окружающей среды и природопользования;

время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата и если ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных органах государственной власти, органах

государственной власти субъектов Российской Федерации и в качестве муниципальных служащих в органах местного самоуправления;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

время военной службы по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках.

иные периоды непрерывной работы до приема в учреждение по специальности, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, но не засчитывается в него время перерыва при переводе работника в установленном порядке из одной организации, осуществляющей деятельность в области охраны окружающей среды и природопользования, в другую, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту работы;

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

4.1.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников учреждения с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу):

- руководителям (начальники отделов), специалистам, служащим, работникам до 50 процентов;

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

4.1.3. Премияльные выплаты по результатам работы за месяц производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно.

Основными критериями для установления выплаты являются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

Основанием для назначения премиальной выплаты по результатам работы за месяц является приказ руководителя учреждения.

Лишение (снижение) премиальной выплаты производится по письменному решению руководителя учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение премиальной выплаты, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по результатам работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются работникам учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда в размере до 150 процентов или оклада (должностного оклада). Критериями для премирования и определения размеров премиальной выплаты за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

- добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;
- личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.
- экономия по учреждению по оплате коммунальных услуг (отопление, водоснабжение, электроснабжение);

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) назначаются и производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.1.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам единовременно на основании приказа руководителя учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), и производится при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.1.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, а также находящимся в декретном отпуске или по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет), основным местом работы которых является учреждение, выплачиваются единовременные поощрительные и разовые выплаты:

выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;

выплаты к профессиональным, государственным праздникам, ко Дню матери;

выплаты материальной помощи в случаях смерти близких родственников, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни и других случаях по решению руководителя учреждения.

Размер выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и производится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Максимальный размер выплат не ограничен.

4.1.7. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту (К4) к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сметы расходов на оплату труда работников.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.2. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются администрацией Междуреченского муниципального округа – учредителем учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.4. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределить полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденным положением.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя учреждения — главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с

руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), устанавливает учредитель учреждения кратности от 1 до 5.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном учредителем.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

При принятии нормативного правового акта об увеличении фондов оплаты труда работников учреждений с целью увеличения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждение приводят в соответствие положение об оплате труда работников учреждения в трехмесячный срок.

Председатель МКУ «МКООСиП»

О.А. Твиретина

от _____ 2024 № _____

Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих в учреждении должности руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2-й квалификационный уровень	Старший инспектор	5187	1,5212	7891
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
4-й квалификационный уровень	Ведущий специалист	6915	1,5243	10541
5-й квалификационный уровень	Главный специалист	7173	1,8469	13248
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	7523	2,6496	19933

Председатель МКУ «МКООСиП»

О.А. Твиретина

Приложение № 2
к постановлению администрации
Междуреченского муниципального округа

от _____ 2024 № _____

Оклады работников по ПКГ, осуществляющих в учреждении профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профес – сиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу	Оклад работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	5186	4,4143	22893

Председатель МКУ «МКООСиП»

О.А. Твиретина