

ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

от _____ № _____

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Междуреченского муниципального округа от 19.09.2024 г. №2229-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа».

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского муниципального округа согласно приложению №1.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 №433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.2. постановление администрации Междуреченского городского округа от 19.05.2021 №976-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 №433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.3. постановление администрации Междуреченского городского округа от 22.02.2022 №306-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.4. постановление администрации Междуреченского городского округа от 27.07.2022 №1648-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.5. постановление администрации Междуреченского городского округа от 29.12.2022 №2993-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»

2.6. постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.01.2024 №194-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.7. постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.02.2024 №304-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.01.2024 №194-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.8. постановление администрации Междуреченского городского округа от 20.03.2024 №637-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа»;

2.9. постановление администрации Междуреченского городского округа от 08.05.2024 №1070-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.03.2021 № 433-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа».

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

4. 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.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

6. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителей главы Междуреченского муниципального округа по направлениям деятельности.

Глава Междуреченского муниципального округа

С.В.Перепилиценко

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского муниципального округа

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и предпринимательства (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Междуреченского муниципального округа от 19.09.2024 г. №2229-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа».

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского муниципального округа от 19.09.2024 г. № 2229-п.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и предпринимательства (далее - учреждение).

1.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и предпринимательства 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 учреждения, утвержденного в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа, осуществляющих деятельность в области развития туризма, инвестиций и

предпринимательства;

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад по профессиональным квалификационным группам (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 работу на селе, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2 Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.3. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ZП = (Oр) + ((Oр) \times (K2 + K3)) + ((Oр) \times (K4)) + KB + CB$, где:

$(\frac{\quad}{\quad})$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

$(\frac{\quad}{\quad})$

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

$(\frac{\quad}{\quad})$

тарифная часть ЗП

при этом $Oр = (OХК1) \times Kс$;

ЗП- заработная плата работника, руб.;

O-минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К1- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К4- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ- компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ- стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.4. Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

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.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) в

случае наличия основания для их применения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (К4), 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 течении соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

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

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. 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. Порядок применения выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 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, работ в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

4. Порядок применения выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников учреждения с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника ежемесячно:

- руководителям - до 115 процентов;
- специалистам и служащим - до 100 процентов;
- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих - до 50 процентов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.3. 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 или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной.

4.4. Выплата за непрерывный стаж работы, 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:

Стаж работы	Проценты от оклада (должностного оклада)
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.

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.

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 данных сотрудником, отвечающим за ведение кадрового учета в учреждении.

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

- все время непрерывной работы в учреждении;
- 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;
- 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 развития туризма, инвестиций и предпринимательства, 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).

4.5. Премияльные выплаты по результатам работы за период производятся работникам учреждения на основании приказа руководителя. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной.

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.

Премияльные выплаты по результатам работы за период к окладу (должностному окладу) не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться из средств

фонда оплаты труда или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной.

4.6. Единовременные поощрительные выплаты выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения, основным местом работы которых является учреждение или за счет дополнительно полученных доходов от платной деятельности. К таким выплатам относятся:

- выплаты в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;
- выплаты к профессиональным и государственным праздникам.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах средств фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

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

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

5.2. Размер должностного оклада, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются Постановлением администрации ММО и отражаются в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в размере на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения руководителем такого учреждения на основании письменного распоряжения (приказа).

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный

год и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливает учредитель учреждения.

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) данного учреждения.

6.2. 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.

6.3. 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 муниципальные учреждения приводят в соответствие положения об оплате труда работников учреждений в трехмесячный срок.

Директор МБУ «АРТИП»

В.Н.Момот

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского муниципального округа»

**Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ,
занимающих в учреждении 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 первого уровня				
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	4943	1,2600	6229
	кассир		1,2600	6229
	копировщик		1,2600	6229
	секретарь		1,2600	6229
	статистик		1,2600	6229
2-й квалификационный уровень	старший делопроизводитель	4995	1,3364	6676
	старший кассир		1,3364	6676
	старший копировщик		1,3364	6676
	старший секретарь		1,3364	6676
	старший статистик		1,3364	6676
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	Администратор	5099	1,6229	8276
	консультант по налогам и сборам		1,6229	8276
	Инспектор		1,6229	8276
	секретарь руководителя		1,6229	8276
	техник по защите информации		1,6229	8276
	техник-программист		1,6229	8276
	инструктор по туризму		3,1966	16300

2-й квалификационный уровень	заведующий копировально-множительным бюро	5187	1,6395	8505
	старший администратор		1,6395	8505
	старший консультант по налогам и сборам		1,6395	8505
	старший инспектор		1,6395	8505
	старший секретарь руководителя		1,6395	8505
	старший техник по защите информации		1,6395	8505
	старший техник-программист		1,6395	8505
4-й квалификационный уровень	ведущий администратор	5513	1,5720	8667
	ведущий консультант по налогам и сборам		1,5720	8667
	ведущий инспектор		1,5720	8667
	ведущий секретарь руководителя		1,5720	8667
	ведущий техник по защите информации		1,5720	8667
	ведущий техник-программист		1,5720	8667
5-й квалификационный уровень	начальник смены	5675	3,2697	18556
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3-й квалификационный уровень (1 внутридолжностная категория)	аналитик	6547	2,2405	14669
	бухгалтер		2,2405	14669
	бухгалтер-ревизор		2,2405	14669
	документовед		2,2405	14669
	инженер по защите информации		2,2405	14669
	аудитор		2,2405	14669
	программист		2,2405	14669
	консультант		2,2405	14669
	оценщик		2,2405	14669
	оператор видеозаписи		2,2405	14669
	психолог		2,2405	14669

	специалист		2,2405	14669
	специалист по защите информации		2,2405	14669
	специалист по информационным технологиям		2,2405	14669
	специалист по кадрам		2,2405	14669
	специалист по маркетингу		2,2405	14669
	специалист по рекламе		2,2405	14669
	специалист по инвестиционной деятельности		2,2405	14669
	специалист по инвестициям		2,2405	14669
	специалист по налогообложению		2,2405	14669
	специалист по работе с резидентами бизнесинкубатора (бизнесплощадки)		2,2405	14669
	специалист по связям с общественностью		2,2405	14669
	экономист		2,2405	14669
	экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности		2,2405	14669
	экономист вычислительного центра		2,2405	14669
	экономист по договорной и претензионной работе		2,2405	14669
	экономист по материально-техническому снабжению		2,2405	14669
	экономист по планированию		2,2405	14669
	экономист по сбыту		2,2405	14669
	экономист по труду		2,2405	14669
	экономист по финансовой работе		2,2405	14669
	экономист по инвестициям		2,2405	14669
	эксперт		2,2405	14669
	юрисконсульт		2,2405	14669
	юрист		2,2405	14669
4-й квалификационный уровень	ведущий аналитик	6915	2,4001	16597
	ведущий бухгалтер		2,4001	16597
	ведущий бухгалтер-ревизор		2,4001	16597
	ведущий документовед		2,4001	16597

ведущий инженер по защите информации		2,4001	16597
ведущий аудитор		2,4001	16597
ведущий программист		2,4001	16597
ведущий консультант		2,4001	16597
ведущий оценщик		2,4001	16597
ведущий оператор видеозаписи		2,4001	16597
ведущий психолог		2,4001	16597
ведущий специалист		2,4001	16597
ведущий специалист по защите информации		2,4001	16597
ведущий специалист по информационным технологиям		2,4001	16597
ведущий специалист по кадрам		2,4001	16597
ведущий специалист по маркетингу		2,4001	16597
ведущий специалист по инвестиционной деятельности		2,4001	16597
ведущий специалист по инвестициям		2,4001	16597
ведущий специалист по рекламе		2,4001	16597
ведущий специалист по налогообложению		2,4001	16597
ведущий специалист по работе с резидентами бизнес-инкубатора (бизнесплощадки)		2,4001	16597
ведущий специалист по связям с общественностью		2,4001	16597
ведущий экономист		2,4001	16597
ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности		2,4001	16597
ведущий экономист вычислительного центра		2,4001	16597
ведущий экономист по договорной и претензионной работе		2,4001	16597
ведущий экономист по материально-техническому снабжению		2,4001	16597
ведущий экономист по планированию		2,4001	16597

	ведущий экономист по сбыту		2,4001	16597
	ведущий экономист по труду		2,4001	16597
	ведущий экономист по финансовой работе		2,4001	16597
	экономист по инвестициям		2,4001	16597
	ведущий эксперт		2,4001	16597
	ведущий юрисконсульт		2,4001	16597
	ведущий юрист		2,4001	16597
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7173	2,4234	17384
	главный специалист		2,4234	17384
	главный специалист по информационным технологиям		2,4234	17384
	главный специалист по кадрам		2,4234	17384
	главный специалист по маркетингу		2,4234	17384
	главный специалист по инвестициям		2,4234	17384
	главный специалист по работе с резидентами бизнес-инкубатора (бизнесплощадки)		2,4234	17384
	главный специалист по рекламе и связям с общественностью		2,4234	17384
	главный специалист по экономическим и финансовым вопросам		2,4234	17384
	главный специалист по бухгалтерскому учету и налогообложению		2,4234	17384
	главный эксперт		2,4234	17384
	главный консультант		2,4234	17384
	главный специалист по юридическим вопросам		2,4234	17384
	заместитель начальника отдела		2,4234	17384
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень	начальник отдела	7523	2,4983	18795
	управляющий бизнес-инкубатором (бизнес-площадкой)		2,4983	18795

Директор МБУ «АРТИП»

В.Н. Момот

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского муниципального округа»

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

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 первого уровня				
1-й квалификационный уровень	дворник	4500	1,4102	6346
	гардеробщик		1,3932	6270
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		1,7876	8045
	рабочий по текущему ремонту		1,9281	8677
	уборщик служебных помещений		1,7876	8045
	уборщик производственных помещений		1,8573	8358
	переплетчик документов		1,8573	8358
	оператор		1,8573	8358
	курьер		1,8573	8358
	обработчик справочного и информационного материала		1,8573	8358
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	5186	2,6591	13791

Директор МБУ «АРТИП»

В. Н. Момот