

# МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ВЕСТНИК

ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПЕЧАТНОЕ СРЕДСТВО МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ  
СОВЕТА ДЕПУТАТОВ И АДМИНИСТРАЦИИ НОВОМИЧУРИНСКОГО ГОРОДСКОГО  
ПОСЕЛЕНИЯ

Адрес издателя и редакции: 391160, г.Новомичуринск, д.26 «Д»  
Распространяется бесплатно

Тираж 10 экз.  
октябрь 2018 года № 49

## ОФИЦИАЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

\*\*\*

**Постановление администрации муниципального образования Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области от 18.10.2018г. № 326 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры, подведомственных администрации муниципального образования - Новомичуринское городское поселение».**

В целях повышения эффективности использования бюджетных средств и минимизации затрат на хозяйственное обеспечение деятельности учреждений сферы культуры, подведомственных администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение и в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить [Примерное положение](#) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры, подведомственных администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение, согласно Приложению, к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры, подведомственных администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение в месячный срок после утверждения Примерного положения:  
- привести свои нормативные акты по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений

сферы культуры в соответствие с настоящим постановлением;

- провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 26 декабря 2018 года.

4. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение № 334 от 25.11.2014 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры, подведомственных администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации  
Новомичуринского  
городского поселения  
Ю.Г. Иванов

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования –  
Новомичуринское городское поселение  
от 18.10.2018г. № 326

Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ МУ-  
НИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – НОВОМИЧУРИНСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры подведомственных, администрации муниципального образования - Новомичуринское городское поселение (далее – Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры подведомственных, администрации муниципального образования - Новомичуринское городское поселение (далее – учреждения в сфере культуры).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Рязанской области, и муниципальными нормативными актами с учетом:

- [Единого квалификационного справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии социально-трудовых отношений;
- порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;
- Примерного положения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения сферы культуры.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению сферы культуры из бюджета муниципального образования – Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящий доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.6. Экономия фонда оплаты труда работников может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения сферы культуры о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

1.11. Решение об индексации заработной платы принимается администрацией муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

1.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

## 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждений включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений сферы культуры, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы). Уровень квалификации работника определяется квалификационной (аттестационной) комиссией с учетом мнения представительного органа коллектива данного учреждения.

2.1.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников Учреждений устанавливается в размере не более 40 процентов.

[Примерный перечень](#) должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры, указан в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

2.1.4. Работникам учреждений сферы культуры могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на величину соответствующего повышающего коэффициента.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада (должностного оклада), выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование.

2.1.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику работы – величина повышения, применяемая к окладу (должностному окладу), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях сферы культуры (дворец культуры, библиотеки).

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – от 0,1 до 1,0.

Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам учреждений сферы культуры с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

## Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

2.1.8. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципальных бюджетных учреждений сферы культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

Основание для применения надбавки за выслугу лет	Размер надбавки
стаж работы от 1 года до 5 лет	0,1
стаж работы от 5 до 10 лет	0,2
стаж работы от 10 до 15 лет	0,3
стаж работы более 15 лет	0,4

В общий стаж работы, дающий право на применение коэффициента, включается:

- время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, на должностях руководителей и специалистов, и время работы в других организациях на должностях, соответствующих профильным должностям учреждений культуры;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, искусства, кино, другие организации на должности, соответствующие профильным должностям учреждений культуры;

- время обучения работников культуры, искусства, кино, других организаций на должностях, соответствующих профильным должностям учреждений культуры, с отрывом от работы в учебных заведениях для повышения квалификации или переподготовки в случае их направления на обучение учреждениями культуры, искусства, кино, другими организациями с должностей, соответствующих профильным должностям учреждений культуры, при условии продолжения работы в указанных учреждениях после окончания обучения;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, другими организациями в должностях, соответствующих профильным должностям учреждений культуры.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на применение коэффициента, является трудовая книжка.

2.1.9. Работникам учреждений сферы культуры могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с пунктами 2.4. - 2.5.

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии приведены в [приложении](#) № 2 к Примерному положению.

2.2.2. Работникам учреждений, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности (согласно Приложению №2 к Примерному положению);

- повышающий коэффициент за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6. Примерного положения);

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (в соответствии с пунктом 2.1.7. Примерного положения);

- повышающий коэффициент за выслугу лет (в соответствии с пунктом 2.1.8. Примерного положения).

## 2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным [квалификационным группам](#), утвержденным приказом

**Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.**

Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников приведены в [приложении № 3](#) к настоящему Примерному положению.

2.3.2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности (согласно Приложению №3 к Примерному положению);
- повышающий коэффициент за специфику работы (в соответствии с пунктом 2.1.6. Примерного положения);
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (в соответствии с пунктом 2.1.7. Примерного положения);
- повышающий коэффициент за выслугу лет (в соответствии с пунктом 2.1.8. Примерного положения).

#### 2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений сферы культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия конкретизируются в трудовых договорах работников

2.4.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения сферы культуры.

2.4.4. Для работников учреждений за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за сверхурочную работу.

2.4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника.

Расчет за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2.4.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.**

2.4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.5.2. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.5.3. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения сферы культуры.

2.5.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

2.5.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат - один год. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка стимулирующего характера отменяется полностью или уменьшается ее размер при ухудшении качества работы.

2.5.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

На формирование стимулирующей части фонда оплаты труда могут направляться средства от экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда, поступающие от приносящий доход деятельности, за исключением средств, имеющих иное целевое назначение.

2.5.6. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность (напряженность) и высокие результаты труда;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к профессиональному празднику.

2.5.7. Надбавка за интенсивность (напряженность) и высокие результаты труда устанавливается в зависимости от сложности, специфики, условий, режима и иных обстоятельств работы и включает в себя критерии, определенные письмом Министерства культуры Российской Федерации от 14.07.2010 № 45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

Иные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений сферы культуры с учетом представительного органа работников учреждения.

2.5.8. При премировании по итогам работы за год учитывается:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сложность выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- активное участие в культурно-массовых мероприятиях;
- участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий;
- подготовка участников конкурсов;
- активная работа с общественными организациями;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в деятельность учреждений;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

### Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

- участие в инновационной деятельности.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.5.9. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничена.

2.5.10. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до двух окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;

- поощрении Губернатора Рязанской области, Правительством Рязанской области, награждении знаками отличия Рязанской области;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры и туризма Рязанской области;

- награждении Почетной грамотой администрации муниципального образования – Пронский муниципальный район, администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

2.5.11. Премия к профессиональному празднику устанавливается работникам учреждений сферы культуры в соответствии с решением Совета депутатов Новомичуринского городского поселения от 23.03.2010 № 29 «О доплате муниципальных учреждений муниципального образования – Новомичуринское городское поселение» в размере двух должностных окладов.

2.5.12. Работники учреждений имеют право одновременно на несколько видов стимулирующих надбавок, установленных в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений, утверждаемым руководителем учреждения.

2.5.13. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

2.5.14. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Новомичуринского городского поселения.

### III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливаются нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования – Новомичуринского городского поселения.

### IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. Руководители учреждений руководствуются настоящим Примерным положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

4.2. Работникам учреждений может оказываться материальная помощь: в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, при рождении ребенка, при заключении брака, к юбилейным датам, с уходом на пенсию по старости и другими личными обстоятельствами.

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда и при наличии экономии бюджетных средств.

4.4. Рекомендуемые размеры выплаты материальной помощи:

- материальная помощь на лечение выплачивается при продолжительной болезни (более четырех месяцев подряд) в размере до 10000 рублей;

- материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) в размере до 10000 рублей;

- материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости в размере до 5000 рублей;

- материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка в размере до 10000 рублей;

- единовременная выплата работникам учреждения к юбилейным датам рождения в размере до 5000 рублей (юбилейными датами считать – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет).

4.5. По должностям, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

## Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

4.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, по согласованию с учредителем администрацией муниципального образования – Новомичуринское городское поселение в пределах фонда оплаты труда.

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений сферы культуры,  
подведомственных администрации  
муниципального образования –  
Новомичуринское городское поселение

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К  
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ  
ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –  
НОВОМИЧУРИНСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

Примерный перечень должностей работников, относимых к категории административно – управленческого персонала

1. Руководитель учреждения.
2. Главный бухгалтер.

Примерный перечень должностей работников, относимых к категории вспомогательного персонал

1. Бухгалтер (с производственными должностными наименованиями).
2. Заведующий хозяйством.
3. Специалист по кадрам.
4. Экономист.

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений сферы культуры,  
подведомственных администрации  
муниципального образования –  
Новомичуринское городское поселение

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждений,  
занимающих должности работников  
культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки) руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	5876	



## Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

	Заведующий билетными кассами, руководитель кружка, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, помощник режиссера		0,05- вторая категория 0,1-первая категория
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		6428 -7072	
	Звукооператор		-
	методист (с производственными должностными наименованиями), главный библиотекарь, главный библиограф, художник (всех специальностей) библиотекарь (с производственными должностными наименованиями), администратор, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы		0,05- вторая категория 0,07- первая категория 0,09- высшая категория 0,1- ведущий 0,15- главный
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		6979	
	Режиссер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер, режиссер массовых представлений,		0,05
	художественный руководитель		0,25

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений сферы культуры,  
подведомственных администрации  
муниципального образования –  
Новомичуринское городское поселение

Рекомендуемые размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности  
работников учреждений,  
занимающих должности специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки) руб.	Размеры Коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4592	
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством		0,10
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	5876	
2 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам		0,15

3	квалификационный уровень	экономист	6979	0,15
---	-----------------------------	-----------	------	------

**Постановление администрации муниципального образования Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области от 18.10.2018г. № 328 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по благоустройству муниципального образования – Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области, учредителем которого является администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение».**

В целях повышения эффективности использования бюджетных средств и минимизации затрат на хозяйственное обеспечение деятельности учреждений культуры муниципального образования – Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение

#### **ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Утвердить Примерное Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по благоустройству муниципального образования – Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области, учредителем которого является администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение (далее – муниципальное бюджетное учреждение по благоустройству), согласно Приложению, к настоящему постановлению.

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения по благоустройству, учредителем которого является администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение в месячный срок после утверждения Примерного положения:

- привести свои нормативные акты по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по благоустройству в соответствии с настоящим постановлением;

- разработать и утвердить штатное расписание муниципального бюджетного учреждения по благоустройству в соответствии с положением об оплате труда муниципального бюджетного учреждения по благоустройству;

- заключить трудовые договора с работниками муниципального бюджетного учреждения по благоустройству.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 26 декабря 2018 года.

4. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение № 460 от 18.12.2017 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по благоустройству муниципального образования – Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области, учредителем которого является администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой

Глава администрации  
Новомичуринского  
городского поселения  
Ю.Г. Иванов

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования –  
Новомичуринское городское поселение  
от 18.10.2018 г. № 328

### **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

#### **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – НОВОМИЧУРИНСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ПРОНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРОГО ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – НОВОМИЧУРИНСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

##### 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по благоустройству (далее – Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения по благоустройству муниципального образования – Новомичуринское городское поселение Пронского муниципального района Рязанской области, учредителем которого является администрация муниципального образования – Новомичуринское городское поселение (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Примерное положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.3. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Рязанской области, и муниципальными нормативными актами с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии социально-трудовых отношений;
- порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;
- Примерного положения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Новомичуринского городского поселения на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.7. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.8. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Решение об индексации заработной платы принимается администрацией муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

1.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

## 2. Порядок и условия оплаты труда. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

2.3. Размеры рекомендуемых (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы) и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются согласно [приложениям № 1, 2](#) к Положению.

2.4. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период. Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем

## Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности работников в зависимости от общего стажа работы по профилю работы учреждения (либо от общего стажа работы по специальности для бухгалтеров, экономистов, юристов и др.):

Стаж работы	Повышающий коэффициент
от 3 до 8 лет	0,10
от 8 до 13 лет	0,15
от 13 до 18 лет	0,20
от 18 до 23 лет	0,25
от 23 лет	0,30

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для рассмотрения спорных вопросов по установлению выплаты за стаж работы учреждением может быть создана комиссия.

2.6. Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования оклада (должностного оклада), выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности работников учреждения. Штатное расписание учреждения предварительно согласовывается с главой администрации муниципального образования - Новомичуринское городское поселение.

2.8. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- б) достигнутого уровня оплаты труда;
- в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- г) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- ж) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины,

### Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Работнику может быть установлена оплата труда за фактически отработанное время исходя из часовой части оклада (ставки).

Часовая часть оклада (ставки) работника определяется путем деления его месячного должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в календарном году. Среднемесячное количество рабочих часов в текущем календарном году определяется путем деления нормы рабочего времени в календарном году по производственному календарю на 12 месяцев.

2.10. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

### 3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, ненормированном рабочем дне).

3.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются:

за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - в размере до 12%;

за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - в размере до 24%.

Конкретные размеры доплаты работникам учреждения определяются работодателем с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

Размер доплаты планируется в соответствии с нормами трудового законодательства.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, ненормированном рабочем дне):

3.5.1. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение, трудовым договором. Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения.

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

### Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года (с учетом изменений объема работы).

#### 3.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

#### 3.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;

работникам учреждения, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение, трудовым договором.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

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

3.5.5. Конкретные размеры оплаты за ненормированный рабочий день могут устанавливаться по рабочим должностям в размере до 100% должностного оклада коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение, трудовым договором.

3.6. Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета Новомичуринского городского поселения.

На момент введения новой системы оплаты труда, указанные в [пункте 3.5](#) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, не производится.

## 4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

4.2. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год. Надбавка стимулирующего характера отменяется полностью или уменьшается ее размер при ухудшении качества работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за классность водителям автомобилей.

#### 4.4. Премии по итогам работы за год.

Премии по итогам работы учреждения за год осуществляются в соответствии с показателями и условиями премирования работников учреждения и выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу работника. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отвечают уставным задачам учреждения и основываются на следующих критериях:

**Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.**

- выполнение задач, поставленных муниципальным образованием – Новомичуринское городское поселение;
- использование инновационных форм и методов, позитивно отразившихся на результатах служебной деятельности;
- результативность деятельности учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу работника. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.6. Выплаты за классность водителям автомобилей осуществляются в следующих размерах:

водителям 1 класса - 25% должностного оклада;

водителям 2 класса - 10% должностного оклада.

Размер доплат планируется в соответствии с нормами трудового законодательства.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

4.8. Премия работникам учреждения не выплачивается или выплачивается частично по следующим основаниям:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей;
- за нарушение служебной дисциплины;
- нарушение сроков исполнения документов без уважительной причины;
- невыполнение приказов, указаний и поручений руководителя.

4.9. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников учреждения устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Новомичуринского городского поселения.

## 5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда учреждения в случае предоставления очередного отпуска, рождения ребенка, смерти родителей, детей, супруга.

5.3. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может выплачиваться единовременная выплата в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет. Единовременная выплата производится на основании личного заявления работника учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может производиться единовременная выплата за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень на основании приказа руководителя учреждения.

## 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается трудовым договором (контрактом), заключаемым с органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников основного персонала учреждения.

6.2.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждения и средней заработной платы работников основного персонала учреждения устанавливается в кратности не более чем 1 к 3.

6.2.2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

6.2.3. В случае создания либо реорганизации учреждения, изменения перечня должностей основного персонала учреждения либо в случае индексации фонда оплаты труда в составе норматива на выполнение услуг (работ), когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала

**Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.**

учреждения для определения оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется работодателем.

6.3. Зарботная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения рекомендуется установить на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. Руководящему составу учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы по профилю работы учреждения.

Стаж работы	Повышающий коэффициент
от 3 до 8 лет	0,10
от 8 до 13 лет	0,15
от 13 до 18 лет	0,20
от 18 до 23 лет	0,25
от 23 лет	0,30

6.5. Премирование руководителей учреждения по итогам работы осуществляется по решению органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и индивидуальными показателями руководителя учреждения, характеризующими исполнение его должностных обязанностей. Показатели премирования руководителей учреждения утверждаются распоряжением администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты труда для руководителей, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается Постановлением администрации Новомичуринского городского поселения в размере до 30 процентов от должностного оклада.

Размер надбавки за качество выполненных работ для руководителей, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада по итогам работы за год.

## 7. Другие вопросы оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

7.1. Из фонда оплаты труда руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь.

7.1.1. Выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании личного заявления и распоряжения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

7.1.2. Материальная помощь руководителю муниципального учреждения может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда учреждения в случае:

- рождения ребенка - в размере 10 тыс. рублей;
- смерти родителей, детей, супруга - в размере 10 тыс. рублей.

7.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может выплачиваться единовременная выплата в размере до двух должностных окладов в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет. Единовременная выплата производится на основании личного заявления руководителя учреждения и распоряжения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

7.3. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителям учреждения может производиться единовременная выплата в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, по личному заявлению руководителя могут быть произведены выплаты социального характера в размере до двух должностных окладов. Единовременная выплата производится на основании личного заявления руководителя муниципального учреждения и распоряжения администрации муниципального образования – Новомичуринское городское поселение.

7.4. Решение об оказании материальной помощи, осуществлении единовременных выплат (в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет, за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень) заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимает руководитель учреждения. Выплата материальной помощи и единовременных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.



Приложение № 1  
к примерному Положению  
«Об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения по благоустройству  
муниципального образования – Новомичуринское  
городское поселение Пронского муниципального  
района Рязанской области, учредителем  
которого является администрация муниципального  
образования – Новомичуринское городское поселение»  
от 18.10.2018 г. №328

**РАЗМЕРЫ  
РЕКОМЕНДУЕМЫХ МИНИМАЛЬНЫХ (БАЗОВЫХ) ОКЛАДОВ,  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ  
КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ СОГЛАСНО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей <a href="#">&lt;1&gt;</a>
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"				
1	1,2	3419	4103	Кассир
2	1,25	3528	4410	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная <a href="#">квалификационная группа</a> "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"				
1	1,2	4399	7039	Диспетчер
2	1,4	4134	5788	Заведующий
4	1,6	4575	7320	Мастер (участка, цеха) Механик
Профессиональная <a href="#">квалификационная группа</a> "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
1	1,38	4906	6771	Бухгалтер, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда
2	1,4	4961	6946	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория

## Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

<1> Профессиональные [квалификационные группы](#) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н.

Приложение № 2  
к примерному Положению  
«Об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения по благоустройству  
муниципального образования – Новомичуринское  
городское поселение Пронского муниципального  
района Рязанской области, учредителем  
которого является администрация муниципального  
образования – Новомичуринское городское поселение»  
от 18.10.2018 г. № 328

РАЗМЕРЫ  
РЕКОМЕНДУЕМЫХ МИНИМАЛЬНЫХ (БАЗОВЫХ) ОКЛАДОВ, ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ ПО ПКГ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ  
ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ СОГЛАСНО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей рабочих <a href="#">↔</a>
1	2	3	4	5
Профессиональная <a href="#">квалификационная группа</a> "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1	1,11 - 1 квалификационный разряд; 1,2 - 2 квалификационный разряд; 1,25 - 3 квалификационный разряд	3087	3427 3705 3859	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <a href="#">справочником</a> работ и профессий рабочих (водитель погрузчика, рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, дворник, вахтер, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, приемщик заказов и др.)
2	1,66	3087	5125	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший»
Профессиональная <a href="#">квалификационная группа</a> "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
1	1,3 - 4 квалификационный разряд; 1,4 - 5 квалификационный разряд	3969	5160 5557	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <a href="#">справочником</a> работ

## Муниципальный вестник № 49 от 18.10.2018г.

				и профессий рабочих (тракторист, слесарь-сантехник и др.)
2	1,5 - 6 квалификационный разряд; 1,6 - 7 квалификационный разряд	4190	6285  6704	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным <a href="#">справочником</a> работ и профессий рабочих (водитель автомобиля, водитель погрузчика, машинист автогрейдера, столяр, слесарь- сантехник и др.)

-----  
<2> Профессиональные [квалификационные группы](#) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н. Единый тарифно-квалификационный [справочник](#) работ и профессий рабочих.