



**Администрация Мясниковского района
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.03.2020г.

№ 283

с. Чалтырь

О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по чрезвычайным ситуациям Мясниковского района»

В соответствии с постановлением Администрации Мясниковского района от 30.05.2016 № 400 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мясниковского района», Администрация Мясниковского района

постановляет:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по чрезвычайным ситуациям Мясниковского района», согласно приложению 1.
2. Утвердить перечень должностей административно-управленческого персонала, согласно приложению 2.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.
4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Мясниковского района Г.Б.Горелика и заместителя главы Администрации Мясниковского района В.Х. Хатламаджиян в пределах предоставленных полномочий по курируемым направлениям.

Глава Администрации
Мясниковского района

В.С. Килафян

Приложение 1
к постановлению
Администрации
Мясниковского района
от 30.03.2020 № 283

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление по чрезвычайным ситуациям Мясниковского района»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Управление по чрезвычайным ситуациям Мясниковского района", (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Мясниковского района от 30.05.2016 № 400 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мясниковского района» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) муниципального казенного учреждения «Управление по чрезвычайным ситуациям Мясниковского района» (далее – муниципальное казенное учреждение);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается руководителем муниципального казенного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального казенного учреждения по предварительному согласованию с заместителем главы Администрации, курирующим деятельность муниципального казенного учреждения.

1.8. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты

по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом муниципального казенного учреждения.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципального казенного учреждения:

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ второго уровня		
2-й квалификационный уровень	специалист (ведущий специалист) гражданской обороны:	5691
	без квалификационной категории	5691
	II квалификационной категории	5835
	I квалификационной категории	5977
	ведущий	6261

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	оператор диспетчерской службы	5418
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	6261
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6569
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6896
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7238
5-й квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях: заместитель главного бухгалтера	7601

2.2.3. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Размер должностного оклада (рублей)
1		2
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; сторож 1-й квалификационный разряд	4047
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	4812 5091

2.2.3. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы), исходя из более полного учета сложности труда работников, должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) по должностям и профессиям составляет:

специалист (ведущий специалист) гражданской обороны (таблица 1) – 2,18;

оператор диспетчерской службы – 1,8.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальном казенном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. 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).

3.1.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем муниципального казенного учреждения принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального казенного учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

По желанию работника, 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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном областными нормативными правовыми актами.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.7. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном казенном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для

всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального казенного учреждения до 100 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда в зависимости от результатов труда и качества:

основному персоналу – за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, функционирования системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112», функционирования и развития аппаратно-программного комплекса «Безопасный город», подготовки специалистов и мероприятий в сфере гражданской обороны, осуществления профилактики пожаров, поддержания в постоянной готовности к использованию систем оповещения, осуществления координации деятельности сельских поселений в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, постоянной готовности к использованию объектов гражданской обороны, выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательного формирования, за участие в поисково-спасательных работах и тушении пожаров;

административно-управленческому и вспомогательному персоналу – за поддержание постоянной готовности поисково-спасательного формирования, поддержание бесперебойного функционирования системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112», функционирования и развития аппаратно-программного комплекса «Безопасный город», организацию подготовки специалистов в сфере гражданской обороны, планирование и организацию мероприятий по гражданской обороне, организацию профилактики пожаров, организацию работы по созданию резервов финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, поддержание в постоянной готовности к использованию объектов гражданской обороны.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального казенного учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному казенному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального казенного учреждения в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

работникам муниципального казенного учреждения – руководителем муниципального казенного учреждения;

руководителю муниципального казенного учреждения - главой Администрации Мясниковского района.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного начальнику муниципального казенного учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального казенного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения работником отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципального казенного учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу по результатам оценки показателей (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального казенного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя муниципального казенного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального казенного учреждения производится в соответствии с утвержденным правовым актом Администрацией Мясниковского района.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципального казенного учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального казенного учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.7.3. Премирование руководителя муниципального казенного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Администрацией Мясниковского района.

4.8. Работникам муниципального казенного учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.8.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком или со

дня предоставления соответствующих документов в муниципальное учреждение. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8.2. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя
муниципального казенного учреждений, его заместителей и главного
бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов,
размеры и условия осуществления выплат компенсационного и
стимулирующего характера**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 5.

Таблица № 5

**Размер должностного оклада
руководителя муниципального казенного учреждения**

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
III	31176

Показатели отнесения руководителя муниципального казенного учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего Положения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения в соответствии с приказом начальника.

5.4. С учетом условий труда руководителю муниципального казенного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю муниципального казенного учреждений, его заместителям, главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Руководителю муниципального казенного учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) и величины среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального казенного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение), которое является обязательным для включения в трудовой договор. Размер предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размер предельного соотношения
средней заработной платы руководителя

Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
по 50	до 4,0

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей начальника и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет руководитель муниципального казенного учреждения, главный бухгалтер.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Показатели отнесения к группе по оплате труда руководителя приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Показатели отнесения к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Численность работников по штату (человек)
1	2
III	до 70

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального казенного учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Глава Администрации Мясниковского района.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального казенного учреждения не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных казенных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности), если иное не установлено при согласовании штатного расписания муниципального казенного учреждения с Администрацией Мясниковского района.

Управляющий делами
Администрации района

А.П. Кравченко

Приложение 2
к постановлению
Администрации
Мясниковского района
от 30.03.2020 № 283

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального казенного учреждения:

начальник;
заместитель начальника;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
бухгалтер;
документовед;
инженер-программист (программист)
специалист по кадрам;
экономист
юрисконсульт

Управляющий делами
Администрации района

А.П. Кравченко