Администрация Богородского муниципального округа Нижегородской области

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

11.11.2026 № 6502

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений Богородского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (код 81.30), подведомственных управлению благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области

Администрация Богородского муниципального округа Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений Богородского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (код 81.30), подведомственных управлению благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений Богородского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность парков культуры и отдыха и тематических парков» (код 93.21), подведомственных управлению благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации

Богородского муниципального округа Нижегородской области от 24.03.2026 № 1251 признать утратившим силу.

3. Начальнику управления благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области обеспечить приведение условий оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений в соответствие с Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Богородская газета».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области Д.М.Слугина.

Временно исполняющий полномочия
главы местного самоуправления А.Б.Захаров



А.В.Грязнов
2-28-04

Приложение
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Богородского муниципального
округа Нижегородской области
от 11.11.2026 № 6502

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений Богородского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (код 81.30), подведомственных управлению благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области

1.Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений Богородского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (код 81.30), подведомственных управлению благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области от 21.04.2021 № 1214 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Богородского муниципального округа Нижегородской области» и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных управлению благоустройства и дорожной деятельности администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области (далее - Учреждения, Управление), соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждений.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Богородского муниципального округа Нижегородской области;

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Богородского муниципального округа Нижегородской области;

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

е) мнения представительного органа работников;

ж) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов, тарифных ставок) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих;

з) повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада;

и) повышающих коэффициентов в зависимости от профессии рабочего;

к) повышающих коэффициентов специфики учреждения;

л) повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области (далее – Администрация).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации, определяется путем

деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Администрации, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

1.6. Оплата труда работников Учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системами оплаты труда работников Учреждений, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.7. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждений осуществляется по решению Администрации.

1.8. Штатные расписания в соответствии с уставами Учреждений утверждаются руководителем данных Учреждений по согласованию с руководителем Управления, в пределах штатной численности работников, установленной Администрацией, и включает в себя все должности работников Учреждений.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений должна составлять не более 40 процентов.

1.10. Административно-управленческий персонал Учреждений - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждений. К административно-управленческому персоналу Учреждений относятся:

№ п/п	Наименование должности
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер

1.11. Основной персонал Учреждений - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности

этого учреждения, а также их непосредственные руководители. К основному персоналу Учреждений относятся:

№ п/п	Наименование должности
1.	Бухгалтер
2.	Экономист
3.	Делопроизводитель
4.	Уборщик территорий
5.	Рабочий по благоустройству населенных пунктов
6.	Уборщик служебных помещений

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовыми договорами.

2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада, тарифной ставки);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

2.3. Установление окладов (должностных окладов, тарифных ставок) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

Установление тарифных ставок осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за соответствующую единицу времени (день, час).

2.4. Размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) работников Учреждений устанавливаются руководителями Учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и на основании отнесения занимаемых ими:

должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающие коэффициенты к ПКГ	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» Минимальный размер должностного оклада – **7131 рубль**			
1	делопроизводитель	1,1	7844,10
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада **– 9302 рубля**			
1	бухгалтер	1,1	10232,00
2	экономист	1,1	10232,00

2.6. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный разряд	Повышающие коэффициенты по профессиям в зависимости от квалификационного разряда	Повышающие коэффициенты специфики деятельности учреждения	Ставка заработной платы (оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» Минимальный размер ставки заработной платы – **5708 рублей**					
1	уборщик служебных помещений уборщик территорий	1	1,00	2,0	11416,00
1	рабочий по благоустройству населенных пунктов	2	1,04	2,5	14841,00

2.7. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов образуют должностные оклады работников учреждений и учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых как в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам Учреждений

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных

учреждениях Богородского муниципального округа Нижегородской области работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

3.2. Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (оклада) на соответствующий процент.

3.3. 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).

3.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада, тарифной ставки) 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 (оклада, тарифной ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (оклада, тарифной ставки), сверх должностного оклада (оклада, тарифной ставки) 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 (оклада, тарифной ставки) сверх должностного оклада (оклада, тарифной ставки) 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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

3.3.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением,

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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

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

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и работы с указанными сведениями.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждений

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждений в конечных результатах труда.

4.2. Применение выплат стимулирующего характера к должностному окладу (тарифной ставке) не образует новый должностной оклад (тарифную ставку) и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Богородского муниципального округа Нижегородской области, работникам Учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам руководителями Учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений, с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При выплате за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

особый режим работы;

интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, тарифной ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

При выплате за качество выполняемых работ учитывается:

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, тарифной ставке). Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

4.7. Выплаты за выслугу лет производятся ежемесячно в пределах средств фонда оплаты труда, устанавливаются к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы всем работникам в зависимости от общего трудового стажа и устанавливаются в следующих размерах:

Общий трудовой стаж	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу (окладу), %
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

4.8. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы Учреждений за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам производятся с учетом выполнения основных показателей премирования.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу на основании приказов руководителей Учреждений. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год не ограничены.

Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными

праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника за исключением следующих категорий работников:

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком;
- временные работники, принятые на работу на срок до двух месяцев;
- уволенные работники.

4.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Руководители Учреждений вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

Денежные средства, предусмотренные фондом заработной платы на стимулирующие выплаты по вакантным должностям, могут быть использованы на стимулирующие выплаты другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям фактически выполнялись.

4.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при исчислении всех видов среднего заработка.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждений.

5.2. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Учредителем в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются по решению Учредителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждений и работы их руководителей за соответствующий период.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей Учреждений.

5.5. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 3 и 4 настоящего Положения.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8.

5.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах Учреждений.

В случае отсутствия официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" у муниципального учреждения информация размещается на официальном сайте Администрации.

VI. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждений

6.1. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждений может быть направлена на осуществление материальной помощи работникам Учреждений в порядке, установленном локальными актами Учреждений, коллективными договорами.

Оказание материальной помощи работникам Учреждений, руководителям Учреждений может производиться в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы) в год, при наличии средств фонда оплаты труда.

6.2. Решения о выплате материальной помощи работникам Учреждений принимаются руководителями Учреждений на основании заявлений работников Учреждений и оформляются приказами Учреждений.

Решения о выплате материальной помощи руководителям Учреждений принимаются начальником Управления на основании заявлений руководителей Учреждений и оформляются приказами Управления.

6.3. Материальная помощь не выплачивается:

работникам Учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

работникам, уволенным из Учреждений и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году;

временным работникам, принятым на работу на срок до двух месяцев;

совместителям (внешним и внутренним) по совмещаемой должности.

_____

_____