



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ГОРОД МИХАЙЛОВКА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРОЕКТ  
ПОСТАНОВЛЕНИЯ**

от

№

О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области от 15.03.2016 № 582 «Об утверждении общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области»

Администрация городского округа город Михайловка Волгоградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. В постановление администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области от 15.03.2016 № 582 «Об утверждении общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области» внести следующие изменения:

1.1. Преамбулу изложить в следующей редакции:  
«В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления» администрация городского округа город Михайловка Волгоградской области постановляет:».

1.2. Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Глава городского округа

А.В. Тюрин

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению администрации  
городского округа  
город Михайловка  
Волгоградской области  
от №

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ  
К ПОЛОЖЕНИЯМ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД МИХАЙЛОВКА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Настоящие Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области (далее именуются - Общие требования) разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области (далее именуются - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

Настоящие Общие требования не распространяются на отдельные категории работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа город Михайловка Волгоградской области, а именно: тренеров, тренеров-преподавателей.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области (далее именуются - учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, городского округа город Михайловка Волгоградской области, Положениями об оплате труда.

3. Положения об оплате труда разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и городского округа город Михайловка Волгоградской области.

4. Положения об оплате труда утверждаются постановлением администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области.

5. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

6. Раздел "Общие положения" включает:

преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников учреждения (при необходимости);

общее описание формирования фонда оплаты труда учреждений, индексации заработной платы работников учреждения;

условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

7. Раздел "Основные условия оплаты труда работников учреждений" включает:

размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

7.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

7.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"](#) (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми

актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный [Законом](#) N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

7.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

8. Раздел "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных [подпунктом 8.1](#) настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

9. Раздел "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

9.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Выплаты стимулирующего характера из числа перечисленных в [подпунктах 1, 2](#) настоящего пункта устанавливаются в размере, не превышающем по каждому виду 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, перечисленных в [подпунктах 1, 2](#) настоящего пункта, устанавливаемых системой оплаты труда в учреждении его работникам (соответствующей категории работников, работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц;

3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Премия устанавливается в соответствии с размерами, установленными положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

9.2. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных подпунктом 9.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

9.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

9.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

10. Раздел "Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения" включает условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений.

10.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

10.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

10.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений городского округа город Михайловка.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя



учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения [штатная численность работников учреждения, показатели, учитывающие режим работы учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

10.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

Учредителем в Положении об оплате труда могут быть установлены фиксированные проценты снижения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по сравнению с должностным окладом руководителя учреждения.

10.5. Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются в Положении об оплате труда.

10.6. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, 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):

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности от 1 до 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности от 1 до 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности от 1 до 8.

10.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников этого учреждения определяется в Положении об оплате труда в размере, не превышающем размера, установленного [подпунктом 10.6](#) настоящих Общих требований.

10.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктом 8](#) настоящих Общих требований.

10.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливаются в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Учредителю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 300 процентов должностного оклада в месяц;

3) премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Премия устанавливается в соответствии с размерами, установленными положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области;

премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

10.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных [подпунктом 10.9](#) настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям определяются в Положении об оплате труда.

10.11. По решению учредителя главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с [подпунктами 10.9, 10.10](#) настоящих Общих требований (если они не устанавливаются в соответствии с [подпунктами 9.1 - 9.3](#)).

10.12. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178 и 318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

11. Раздел "Другие вопросы оплаты труда" регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установления сдельных систем оплаты труда работников и другие вопросы.

11.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

11.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

11.3. Учредителем может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

11.4. Виды выплат (доплат, надбавок, повышающих коэффициентов и т.п.) к окладу работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) из числа предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области, не указанные в настоящих Общих требованиях, устанавливаются в Положении об оплате труда в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами.

