



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЕЙСКОГО РАЙОНА**  
**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 05.09.2024

№ 1130

г. Ейск

**Об утверждении Положения  
об установлении отраслевых систем оплаты труда  
работников муниципальных учреждений Ейского городского  
поселения Ейского района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Краснодарского края № 684 от 6 сентября 2023 года «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Уставом Ейского городского поселения Ейского района **П о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района (приложение).

2. Отраслевым органам, структурным подразделениям администрации Ейского городского поселения Ейского района в ведении которых находятся отраслевые системы оплаты труда:

а) разработать и обеспечить утверждение нормативным правовым актом администрации Ейского городского поселения Ейского района до 1 октября Ейского городского поселения Ейского района муниципальных учреждений постановлением;

б) учитывать, что финансовое обеспечение расходных обязательств на выполнение функций муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района в части оплаты труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Ейского городского поселения Ейского района.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Ейского городского поселения Ейского района:

1) от 26 ноября 2008 года № 346 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

2) от 11 января 2011 года № 3 «О внесении изменений в постановление

главы Ейского городского поселения Ейского района № 346 от 26 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

3) от 20 февраля 2012 года № 110 «О внесении изменений в постановление главы Ейского городского поселения Ейского района № 346 от 26 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

4) от 27 сентября 2013 года № 511 «О внесении изменения в постановление главы Ейского городского поселения Ейского района № 346 от 26 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

5) от 21 апреля 2014 года № 246 «О внесении изменений в постановление главы Ейского городского поселения Ейского района № 346 от 26 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

6) от 10 апреля 2015 года № 197 «О внесении изменения в постановление главы Ейского городского поселения Ейского района № 346 от 26 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

7) от 31 декабря 2019 года № 1199 «О внесении изменения в постановление главы Ейского городского поселения Ейского района № 346 от 26 ноября 2008 года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района».

4. Отделу по организационной работе администрации Ейского городского поселения Ейского района (Родченко) обеспечить обнаружение настоящего постановления.

5. Постановление вступает в силу со дня его обнаружения.

Глава Ейского городского поселения  
Ейского района



Д.В. Кияшко

# ПРИЛОЖЕНИЕ

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Ейского городского поселения  
Ейского района

от 05.09.2024 № 1130

### Положение

об установлении отраслевых систем оплаты труда  
работников муниципальных учреждений Ейского городского  
поселения Ейского района

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» в целях установления единого подхода к структуре и содержанию положений об оплате труда муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района, перешедших на отраслевую систему оплаты труда.

1.2. Отраслевые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района устанавливаются с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обязательств отраслевых (межотраслевых) соглашений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района (далее - Учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положениями об оплате труда по соответствующей отрасли и н положением по оплате труда учреждения.

1.4. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок,

установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Положения об оплате труда по соответствующей отрасли разрабатываются отраслевыми органами (структурными подразделениями) администрации Ейского городского поселения Ейского района (далее – отраслевые органы (структурные подразделения) в ведении которых находятся муниципальные учреждения Ейского городского поселения Ейского района в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ейского городского поселения Ейского района и утверждаются постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

1.6 Положение об оплате труда конкретного муниципального учреждения разрабатывается непосредственно учреждением на основании Положения по оплате труда по соответствующей отрасли, утверждённого постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

1.7 Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда по соответствующей отрасли, с учётом 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.

2.2. Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» устанавливается в размере 8121 рубля.

Разница между минимальными размерами окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должна составлять не менее трех процентов.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы,

устанавливаются с учётом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением по оплате труда по соответствующей отрасли;

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

2.4. 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 пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.5. Установление 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.

2.6. При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

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

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

3.1.1. 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, должен составлять не менее четырех 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 выплат 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 настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обязан обеспечить проведение 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 прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при 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), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4 Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.1.5. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера исходя из фактически отработанного времени:

- в размере 3 000 рублей в месяц работникам, относящимся к основному персоналу учреждений, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций в целях реализации которых создано учреждение;

- в размере 1 800 рублей в месяц иным работникам.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Ейского городского поселения Ейского района), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются Положением об оплате труда по соответствующей отрасли.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся высокие показатели результативности в части разработки, внедрения и

применения передовых методов труда, выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их выполнения), а также за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки за высокие показатели результативности может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Максимальный размер надбавки, период на который она устанавливается, критерии и (или) целевые показатели оценки эффективности (качества) работы устанавливаются Положением по оплате труда по соответствующей отрасли.

4.1.2 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности учреждения в соответствующей отрасли.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в учреждениях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет определяется на основании решения комиссии Учреждения по установлению стажа.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды.

Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за почетное звание, учёную степень устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, учёная степень по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение по выбору работника.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почётный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за учёную степень кандидата наук;

30% - за учёную степень доктора наук.

4.1.4. Премииальные выплаты:

4.1.5.1. По итогам работы за месяц (квартал, год) с целью поощрения работников может выплачиваться премия за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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



качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

4.1.5.2. За счёт экономии фонда оплаты труда казённых учреждений, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений работникам может быть выплачена единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ, а также к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах утверждённого бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) фонда оплаты труда.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 1.

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

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами.

4.2. Виды выплат стимулирующего характера, их минимальные размеры и максимальные размеры, порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения (при его наличии).

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера 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.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), локальных актах Учреждения.

5. Прядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией Ейского городского поселения Ейского района в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности на основании ходатайства руководителя отраслевого органа (структурного подразделения) администрации Ейского городского поселения Ейского района в ведении которого находится Учреждение.

При установлении должностного оклада руководителя учитывается средняя заработная плата работников возглавляемого им учреждения. Должностной оклад руководителя Учреждения не может превышать 3х размеров среднемесячной фактической заработной платы всех работников возглавляемого им учреждения (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера), сложившейся за предшествующие 6-ть месяцев до установления оклада.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учётом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учётом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.6. Администрация Ейского городского поселения Ейского района на основании ходатайства руководителя отраслевого органа (структурного подразделения) администрации Ейского городского поселения Ейского района может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных учредителем.

5.7. В Положении об оплате труда по соответствующей отрасли могут быть предусмотрены условия и порядок выплат лицам, временно исполняющим обязанности руководителя учреждения, в соответствии с нормами трудового законодательства.

## 6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Работникам учреждения (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) может быть выплачена материальная помощь в размере не более двух окладов (должностных окладов) в год при наличии экономии фонда оплаты труда, утверждённого бюджетной сметой Учреждения или планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Положением по оплате труда по соответствующей отрасли.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения, её конкретных размерах принимает глава Ейского городского поселения Ейского района на основании ходатайства руководителя отраслевого органа (структурного подразделения) администрации Ейского городского поселения Ейского района, в ведении которого находится учреждение.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудоовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Положением по оплате труда по соответствующей отрасли может быть установлена сдельная система 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 сельских расценок.

6.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах утверждённого фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с руководителем отраслевого органа (структурного подразделения) администрации Ейского городского поселения в ведении которого находится учреждение.

6.7. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Заместитель главы  
Ейского городского поселения  
Ейского района



Ю.А. Белан

