|  |
| --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ КАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА****ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ****П О С Т А Н О В Л Е Н И Е** |
| от | 19.06.2025 | г. Кашин | № | 414 |
|  |
| О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство» |  |

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Тверской области от 10.10.2024 № 39-ЗО «О наделении муниципального образования Кашинский городской округ Тверской области статусом муниципального округа и внесении изменений в отдельные законы Тверской области», Администрация Кашинского муниципального округа Тверской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.        Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство».

2. Оплата труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство» осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Администрацией Кашинского муниципального округа Тверской области решением о бюджете Кашинского муниципального округа Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Кашинского городского округа 18.03.2020 №182 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Кашинская газета» и подлежит размещению на официальном сайте Кашинского муниципального округа Тверской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июня 2025 года.

И.о. Главы Кашинского муниципального

округа Тверской области О.В.Большакова

|  |  |
| --- | --- |
|   |  УТВЕРЖДЕНО  постановлением Администрации Кашинского муниципального округа Тверской области  от 19.06.2025 № 414 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство»

Раздел I Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном бюджетном учреждении «Благоустройство» (далее - Учреждение). Под работниками Учреждения понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих общеотраслевых профессий. Работникам, занимающим соответствующие должности, назначается должностной оклад.
3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.
4. При установлении базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностные оклады работников, входящих в указанные ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации.
5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).
6. Заработная плата работника предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего Положения.
7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:
	1. для руководителя Учреждения - в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);
	2. для заместителя руководителя Учреждения – в кратности до 3,5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя Учреждения не должна быть более, чем в три с половиной раза больше размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения);
	3. для главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 3 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя Учреждения, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом 7.2. настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.
2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих

1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)и квалификационные уровни | Должностнойоклад, рублей |
| ПКГ -I |
| 1 квалификационный уровень (КУ) Делопроизводитель, секретарь- машинистка, кассир | 5846,0 |
| ПКГ- II |
| 1КУ: оператор диспетчерской службы, техник по труду | 6089,0 |
| 2 КУ: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производная «старший» | 6332,0 |
| 3 КУ: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория | 6575,0 |
| 4 КУ: мастер участка, механик, заведующий | 6820,0 |
| 5 КУ: начальник смены, начальник гаража | 7064,0 |
| ПКГ - III |
| 1 КУ: бухгалтер, инженер по труду и з/платы, инженер-энергетик, специалист по кадрам, экономист по труду, экономист по претензионной и договорной работе, экономист по планированию, специалист по охране труда, контрактный управляющий | 7306,0 |
| 2 КУ: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 7550,0 |
| 3 КУ: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7794,0 |
| 4 КУ: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производная «ведущий» | 8281,0 |
| 5 КУ: главные специалисты в отделе, зам. гл. бухгалтера | 9742,0 |
| ПКГ- IV |
| 1 КУ: начальники отделов | 10351,0 |
| 2 КУ: главный (механик, энергетик, сварщик, бухгалтер) | 10656,0 |
| 3 КУ: заместитель директора | 11543,0 |
| 3 КУ: начальник, заведующий самостоятельного обособленного подразделения, директор | 15222,0 |

1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

б) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;

в) надбавка за разъездной характер работ;

г) доплата за совмещение должностей (профессий);

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

1. Работникам с целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

г) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

1. Работникам могут выплачиваться социальные выплаты:

а) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;

б) единовременная выплата;

в) персональная надбавка.

Порядок и условия установления социальных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного инженера, главного бухгалтера, главного экономиста, главного энергетика Учреждения

1. Порядок установления заработной платы руководителя Учреждения устанавливается нормативно-правовыми актами Учредителя.
2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного инженера, главного бухгалтера, главного экономиста, главного энергетика Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым между руководителем Учреждения и учредителем на основании нормативного правового акта.
4. Должностные оклады заместителя руководителя, главного инженера, главного бухгалтера, главного экономиста, главного энергетика Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.
5. В зависимости от условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному инженеру, главному бухгалтеру, главному экономисту, главному энергетику Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

б) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;

в) доплата за совмещение должностей (профессий);

г) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

д) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) доплата за сверхурочную работу.

1. Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе V настоящего Положения.
2. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, заместителю руководителя, главному инженеру, главному бухгалтеру, главному экономисту, главному энергетику Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;

г) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

1. Руководителю, заместителю руководителя, главному инженеру, главному бухгалтеру, главному экономисту, главному энергетику Учреждения могут выплачиваться социальные выплаты:

а) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;

б) единовременная выплата;

в) персональная надбавка.

Порядок и условия установления социальных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

Раздел IV

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых профессий рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессионально-квалификационные группы (ПКГ)и квалификационные уровни | Должностнойоклад, рублей |
| ПКГ -I |
| 1 КУ: 1 разряд – рабочий по благоустройству, гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений, сторож | 3955,0 |
| 2 разряд - рабочий по благоустройству, кассир, кассир торгового зала, рабочий по обслуживанию бани, слесарь-ремонтник, машинист экскаватора одноковшового | 4078,0 |
| 3 разряд – машинист автогрейдера, тракторист, слесарь-ремонтник, рабочий по благоустройству | 4189,0 |
| ПКГ- II |
| 1 КУ: 4 разряд - водитель автомобиля  | 6514,0 |
| 5 разряд – водитель спецтехники | 6646,0 |
| 2 КУ: (6, 7 разряд) | 6756,0 |
| 3 КУ: (8 разряд) | 6820,0 |
| 4 КУ: (особо важные и ответственные работы 1-3 КУ) | 8098,0 |

1. Заработная плата рабочих состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Оклад устанавливается на основании разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
3. Начисление заработной платы работникам, занимающим профессии, связанные со сменным графиком работ (дворник, истопник, уборщик, сторож) производится на основании графика сменности (1 смена = 24 часа). Учетный период - 1 год.
4. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;

б) надбавка за разъездной характер работы;

в) доплата за совмещение должностей (профессий);

г) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

д) доплата за работу в ночное время;

е) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) доплата за сверхурочную работу.

1. Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе V настоящего Положения.
2. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;

г) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VI настоящего Положения.

1. Работникам Учреждения могут выплачиваться социальные выплаты:

а) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;

б) единовременная выплата;

в) персональная надбавка.

Порядок и условия установления социальных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

Раздел V

Порядок и условия установления компенсационных выплат

1. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822.
2. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

а) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

б) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;

в) надбавка за разъездной характер работы;

г) доплата за совмещение должностей (профессий);

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в ночное время;

ж) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

з) доплата за сверхурочную работу.

1. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.
2. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
3. Надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы устанавливается руководителем к должностному окладу работников в размерах и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, но не более 200 % должностного оклада. Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы и ее размерах (не более 200 % должностного оклада) принимается Учредителем.
4. Надбавка за разъездной характер работ устанавливается руководителем Учреждения работникам исходя из условий их работы и характера поездок в размере не более 20 % от должностного оклада. Перечень должностей, условия назначения и ее конкретные размеры определяются в локальных нормативных актах Учреждения.
5. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 % от должностного оклада замещаемого сотрудника, с учетом надбавки за особые условия работы (сложность, напряженность) и персональной надбавки.
6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 % должностного оклада с учетом надбавки за особые условия работы (сложность, напряженность) и персональной надбавки.
7. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится работникам в размере 20 % от должностного оклада с учетом надбавки за особые условия работы сложность, напряженность) и персональной надбавки (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расчет среднечасового заработка определяется путем деления должностного оклада с учетом надбавки за особые условия работы (сложность, напряженность) и персональной надбавки работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

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

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

1. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Для учета сверхурочного рабочего времени ведется суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Раздел VI

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

1. К стимулирующим выплатам относятся следующие поощрительные и иные выплаты:

а) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;

г) надбавка за выслугу лет.

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем к должностным окладам работников с учетом других доплат и надбавок к должностному окладу, условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
2. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

а) заместителю руководителя, главному инженеру, главному бухгалтеру, главному экономисту, главному энергетику Учреждения – руководителем Учреждения;

б) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам, подчиненным заместителю руководителя Учреждения, - руководителем Учреждения по представлению заместителя руководителя Учреждения;

в) остальным работникам структурных подразделений Учреждения – руководителем Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается Учредителем.

1. Премиальная выплата работникам по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается руководителем Учреждения по результатам работы при положительной оценке работы работников, при отсутствии за отчетный период дисциплинарных взысканий по нарушениям, с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени. Премиальная выплата устанавливается с учетом выполнения задач по реализации плана всех видов работ, согласно уставной деятельности, но в размере не более 100 % должностного оклада.

5. При установлении поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

а) интенсивность и напряженность работы, количество обслуживаемых объектов;

б) организация и проведение мероприятий, направленных на выполнение плана работ.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается до 50% должностного оклада с учетом надбавки за особые условия работы (сложность, напряженность) и персональной надбавки.

6. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем с учетом достижения работниками следующих показателей:

а) качественная подготовка и проведение работ, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

б) отсутствие претензий к качеству, срокам выполнения работ со стороны структурных подразделений Учреждения, вышестоящих и контролирующих органов.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается до 50% должностного оклада с учетом надбавки за особые условия работы (сложность, напряженность) и персональной надбавки.

1. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных органах, органах местного самоуправления либо в государственных и/или муниципальных учреждениях в следующем размере:

10% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

15% от должностного оклада - при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;

20% от должностного оклада - при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;

30% от должностного оклада - при выслуге лет свыше 15 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

1. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Учредителя.

Раздел VII

Порядок и условия установления социальных выплат

1. К социальным выплатам относятся следующие поощрительные и иные выплаты:

а) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;

б) единовременная выплата;

в) персональная надбавка.

1. Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь выплачиваются работникам один раз в год. Размер единовременной поощрительной выплаты при предоставлении ежегодного, оплачиваемого отпуска работникам Учреждения устанавливается в соответствии с принятыми локальными актами Учреждения, но не более двух должностных окладов и материальной помощи в размере одного должностного оклада. Если работник принят на работу в течение текущего календарного года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.
2. Единовременная выплата может производиться работникам Учреждения в следующих случаях:

а) к праздникам: Международный женский день (8 марта), День защитника Отчества, Новый год. Максимальный размер выплаты устанавливается в размере до 100 % должностного оклада;

б) к профессиональному празднику – Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства в России. Максимальный размер выплаты устанавливается в размере до 100 % должностного оклада.

в) к юбилейным датам: 50 лет со дня рождения, 55 лет со дня рождения (женщинам), 60 лет со дня рождения (мужчинам). Максимальный размер выплаты - 100 % должностного оклада;

г) в исключительных случаях: вступление в первый брак, рождение ребенка, при необходимости лечения, при утрате имущества в результате стихийных бедствий или иных обстоятельств, в случае смерти работника или близких родственников (родители, дети, муж, жена, рождение мертвого ребенка).

Конкретные размеры выплат, предусмотренные настоящим подпунктом, устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждения.

Персональная надбавка устанавливается с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, а также в целях обеспечения заработной платы на уровне минимальной заработной платы, установленной действующим законодательством.

1. Социальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Учредителя.

Раздел VIII

Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

1. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Кашинского муниципального округа Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
2. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов - в размере 12 должностных окладов;

б) компенсационного характера - в размере 11 должностных окладов;

в) стимулирующего характера - в размере 17 должностных окладов.

1. Руководитель Учреждения по согласованию с Учредителем при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами "б" и "в" пункта 2 настоящего раздела, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.
2. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников, а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат в пределах ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда. При этом максимальные размеры выплат, установленные настоящим Положением, превышаться не должны.
3. В случае получения Учреждением средств от приносящей доход деятельности Учреждение может самостоятельно формировать за счет них фонд оплаты труда для осуществления стимулирования своих работников в части выплат стимулирующего характера.
4. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) должностных окладов;

б) изменения штатов (штатных расписаний, перечней);

в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда сотрудников Учреждения.