



**КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**ПОЛОВИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**  
**КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 31.01.2023 г.  
с. Половинное

№ 55

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников по общеотраслевым должностям  
служащих и профессиям рабочих  
муниципальных учреждений Половинского  
муниципального округа Курганской области**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Курганской области от 10 марта 2006 года № 130 «О реализации на территории Курганской области отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда», Уставом Половинского муниципального округа Курганской области, Администрация Половинского муниципального округа Курганской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Половинского муниципального округа Курганской области согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Половинского района от 30 июля 2012 года № 502 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района»

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2023 года.

4. Обнародовать настоящее постановление в местах установленных Уставом Половинского муниципального округа Курганской области и разместить на официальном сайте Администрации Половинского муниципального округа Курганской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы Половинского муниципального округа Курганской области по финансам - руководителя финансового отдела Администрации Половинского муниципального округа Курганской области.

**Глава Половинского муниципального  
округа Курганской области**

**В.В. Меньщиков**

Приложение к постановлению Администрации  
Половинского муниципального округа  
Курганской области

от \_\_\_\_\_ 2023 г. № \_\_\_\_\_

«Об утверждении Положения об оплате труда  
работников по общеотраслевым должностям  
служащих и профессиям рабочих  
муниципальных учреждений Половинского  
муниципального округа Курганской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ**  
**ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ И ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**  
**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПОЛОВИНСКОГО**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Половинского муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано в целях определения единых подходов к оплате труда указанных категорий работников во всех отраслях бюджетной сферы в муниципальных учреждениях Половинского муниципального округа Курганской области (далее - муниципальные учреждения).

2. Условия оплаты труда работников включают размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, разрабатываются на основе действующего законодательства и устанавливаются в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. 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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

## РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с таблицей 1.

**Таблица 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, инспектор по учету, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, учетчик.	5004
1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5238
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, консультант по налогам и сборам, лаборант, оператор диспетчерской службы, секретарь руководителя, специалист адресно-справочной службы, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник по защите информации	6218
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6452
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I	6686

		внутридолжностная категория	
2.4.	4 квалификационный уровень	Механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6966
2.5.	5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской), начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка), начальник смены (участка)	7294
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер по связям с общественностью, психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, эксперт дорожного хозяйства, юрисконсульт	8088
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8556
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9024
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9396
3.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	9632
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства,	9864

		начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела контроля качества, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела охраны окружающей среды, руководитель службы охраны труда, , начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития, начальник отдела стандартизации, начальник планово-экономического отдела, начальник производственной лаборатории (производственного отдела), начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник центральной заводской лаборатории, начальник цеха опытного производства, начальник юридического отдела	
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный (аналитик, бухгалтер диспетчер, инженер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик) <*>	10100
4.3.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, заместитель руководителя организации	10330

-----

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

7. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в муниципальном учреждении, руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

9. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

10. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу

(должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в муниципальном учреждении и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в муниципальном учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в муниципальном учреждении. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам, занимавшим должности служащих в иных муниципальных (государственных) учреждениях, в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных (государственных) учреждениях:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным [Постановлением](#) Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года N 240 "Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности".

15. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности - 0,25.

16. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом IV](#) настоящего Положения.

17. Работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом V](#) настоящего Положения.

### **Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

18. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в

зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с таблицей 2.

**Таблица 2. Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

19. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

20. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем муниципального учреждения в отношении работников, работающих в муниципальном учреждении.

21. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

22. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

23. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

24. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не

учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

25. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в муниципальном учреждении и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в муниципальном учреждении.

26. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в муниципальном учреждении. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

27. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет рекомендуется устанавливать рабочим иных муниципальных (государственных) учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных (государственных) учреждениях:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20.

28. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ).

29. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов  
за выполнение важных (особо важных) и ответственных  
(особо ответственных) работ:**

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений Половинского муниципального округа Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

30. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "D" и "Е", или только "D",



устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "D" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

31. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом IV](#) настоящего Положения.

32. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом V](#) настоящего Положения.

#### **Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

33. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе [Перечня](#) видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера).

В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера работникам могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 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);

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

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

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

36. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими

условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

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

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

39. 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.

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

40. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

42. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет:

- работникам муниципальных учреждений - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

43. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в муниципальном учреждении специализированной службы технического

обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

44. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается надбавка в размере 25 процентов от оклада.

45. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

46. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

## **Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

47. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения.

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

48. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

49. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

50. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

**Управляющий делами – руководитель  
аппарата Администрации Половинского  
муниципального округа Курганской области**

**С.Ю. Тягунова**