

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации города Челябинска (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Администрации города Челябинска (далее – Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждений, которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год и мнения представительного органа работников;

6) настоящего Положения.

Положение является основой для разработки положения об оплате труда работников Учреждения, которое утверждается руководителем Учреждения (далее – руководитель) и согласовывается уполномоченным должностным лицом Администрации

города Челябинска (далее – уполномоченное должностное лицо).

4. Месячная заработная плата работников Учреждений, полностью отработавших за период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

## **II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

5. Оплата труда работников включает оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

6. Размеры окладов (должностных окладов), перечень, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, порядок их применения устанавливаются Положением.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам Учреждений устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 6 к Положению.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей рабочих, руководителей, специалистов и служащих, должностей работников печатных средств массовой информации, медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение 2, 6 к Положению), от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (приложение 1 к Положению), от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (приложение 3 к Положению), от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (приложение 4 к Положению).

## **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

8. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты:

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

2) работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

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

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не

установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска.

10. К заработной плате работников Учреждений устанавливается выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15 процентов в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях. Данная выплата начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, без учета материальной помощи.

11. Размер и срок установления доплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение 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.

12. Доплата за сверхурочную работу устанавливается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовым договором.

13. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам согласно статье 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Максимальный размер выплаты за работу в ночное время может составлять до 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в виде надбавки к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер надбавки составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного

для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовым договором.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

16. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в пункте 15 Положения выплаты отменяются.

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и города Челябинска, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) качество выполняемых работ;
- 3) наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) непрерывный стаж работы в Учреждении;
- 5) премиальные по итогам работы;
- 6) водителям за классность;
- 7) учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения, устанавливаются в положениях об оплате труда работников Учреждений с учетом отраслевых нормативных правовых актов Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, согласованных с уполномоченным должностным лицом (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

Порядок выплат стимулирующего характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами

в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права, разделом IV настоящего Положения, положением об оплате труда работников Учреждений, согласованным с уполномоченным должностным лицом, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, нормативными правовыми актами города Челябинска.

19. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, которые утверждаются распоряжением Администрации города Челябинска или уполномоченного должностного лица (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

22. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладам (должностным окладам):

- 1) за выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ;
- 2) организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- 3) выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных);
- 4) интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, напряженность).

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы составляет не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

23. Ежемесячная выплата – надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокое качество выполнения работы, соблюдение сроков, регламентов, стандартов, эффективность, тщательность и точность выполняемой работы.

Размер надбавки за качество работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников Учреждений, утверждаемых руководителем в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, согласованном с уполномоченным должностным лицом (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере и составляет не более 300 процентов оклада (должностного оклада).

24. Ежемесячная выплата – надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается в следующих размерах:

- 1) за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной

деятельности:

– кандидата наук – 10 процентов оклада (должностного оклада);

– доктора наук – 15 процентов оклада (должностного оклада);

2) наличие почетного звания (знака отличия) – 20 процентов оклада (должностного оклада).

25. Ежемесячная выплата – надбавка за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливается в следующем порядке:

1) от одного года до 5 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

2) от 5 до 10 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

3) свыше 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада).

26. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде единовременных премий с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период, премии за квартал, премии за год и выплачиваются:

1) за проявленную инициативу, творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда, подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности Учреждения;

2) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

3) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

4) успешное и добросовестное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

5) участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

Размер единовременной премии, премии за квартал и премии за год определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников Учреждения и составляет за счет бюджетных средств не более 300 процентов оклада (должностного оклада).

Премияльные выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам, проработавшим неполный календарный квартал, год, премия выплачивается пропорционально отработанному времени календарного квартала года (за год – в декабре).

27. Единовременные премии выплачиваются за выполнение особо важных заданий в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения, и согласованного с уполномоченным должностным лицом.

28. Ежемесячная выплата – надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в соответствии с квалификационными характеристиками, утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Класс водителям автомобилей присваивается по результатам квалификационных экзаменов, проводимых на основании локальных нормативных актов Учреждения.

Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

1) имеющим 1-й класс – 25 процентов оклада ((должностного оклада), часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы);

2) имеющим 2-й класс – 10 процентов оклада ((должностного оклада), часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы).

29. При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда

казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

## **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

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

32. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Оценка сложности труда руководителя, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждением.

В соответствии с показателями оценки сложности руководства Учреждением, приведенными в приложении 5 к Положению, устанавливается группа по оплате труда руководителей и оклад (должностной оклад) исходя из суммарного количества баллов:

Группа по оплате труда руководителя Учреждения	Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением	Оклад (должностной оклад), рублей
I	свыше 200	39 120
II	от 151 до 200	32 868
III	от 101 до 150	29 580
IV	до 100	26 628

Показатели оценки сложности и группа по оплате труда руководителя утверждаются распоряжением Администрации города Челябинска (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

Условия оплаты труда (в том числе группа по оплате труда) руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется должностным лицом Администрации города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя и устанавливается правовым актом Администрации города Челябинска на календарный год.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленный руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру, закрепляется в их трудовых договорах.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителя соответствующий орган Администрации города Челябинска должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников Учреждения в случае выполнения Учреждением всех показателей эффективности деятельности и работы его руководителя, в том числе при установлении руководителю выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

33. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

34. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, нормативными правовыми актами города Челябинска, и закрепляются в трудовых договорах.

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются уполномоченным должностным лицом (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

Размер указанных выплат определяется по результатам деятельности Учреждения с учетом выполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы и работы его руководителя, а также выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за соответствующий период и закрепляется в трудовом договоре.

Показатели эффективности работы Учреждения и работы его руководителя утверждаются распоряжением Администрации города Челябинска или уполномоченного должностного лица (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

Выплаты стимулирующего характера руководителю выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

36. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 (пятьдесят) тысяч рублей в месяц.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

37. Штатное расписание Учреждения включает все должности рабочих, специалистов и служащих Учреждения, утверждается руководителем самостоятельно после согласования с уполномоченным должностным лицом (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с уполномоченным должностным лицом (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

38. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера. В казенных учреждениях – после принятия правового акта Администрации города Челябинска, в бюджетных и автономных учреждениях – после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

Годовой фонд оплаты труда работников Учреждений за счет бюджетных ассигнований формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

1) окладов (должностных окладов), в том числе оклада (должностного оклада) руководителя – в размере 12 окладов;

2) компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, – в пределах фонда оплаты труда;

3) стимулирующего характера – в пределах фонда оплаты труда.

Сумма выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет бюджетных ассигнований устанавливается в размере до 125 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов).

39. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

40. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов согласно перечню должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

41. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения в пределах выделенных средств.

42. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании работнику материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника. Максимальный размер материальной помощи – два оклада (должностных оклада) в год.

43. Условия выплаты материальной помощи руководителю и ее конкретные размеры устанавливаются распоряжением Администрации города Челябинска или уполномоченного должностного лица (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств – по согласованию с распорядителем бюджетных средств).

44. Решение об оказании руководителю материальной помощи принимается уполномоченным должностным лицом (при наличии подведомственного учреждения в структуре распорядителя бюджетных средств по согласованию с распорядителем бюджетных средств) на основании личного заявления руководителя и выплачивается из фонда оплаты труда Учреждения.

Председатель  
Челябинской городской Думы

**А.В. Шмидт**

Глава города Челябинска

**Н.П. Котова**