

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
органов местного самоуправления
Пижанского муниципального
округа Кировской области

(учрежден решением Думы Пижанского муниципального округа от 29.12.2021 № 6/71)

№ 43(108)

от 07.08.2025 года

Учредитель: Дума Пижанского муниципального округа Кировской области

Тираж: 1 экземпляр

Ответственный за выпуск: Дума Пижанского муниципального округа Кировской области, администрация Пижанского муниципального округа Кировской области

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Постановление администрации Пижанского муниципального округа от 07.08.2025 года № 280 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Пижанского муниципального округа Кировской области, занятых в сфере транспортного обслуживания, а также в сфере бытового обслуживания населения (деятельность бань и душевых)»
----	---

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПИЖАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.08.2025

№ 280

пгт Пижанка

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Пижанского муниципального округа Кировской области, занятых в сфере транспортного обслуживания, а также в сфере бытового обслуживания населения (деятельность бань и душевых)

В соответствии с положениями статей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 34 Устава муниципального образования Пижанский муниципальный округ Кировской области, руководствуясь постановлением администрации Пижанского муниципального округа Кировской области от 21.07.2025 № 257 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Пижанского муниципального округа Кировской области», администрация Пижанского муниципального округа Кировской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, занятых в сфере транспортного обслуживания населения, а также в сфере бытового обслуживания населения (деятельность бань и душевых) согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на руководителей главных распорядителей средств бюджета Пижанского муниципального округа, имеющих в ведомственном подчинении муниципальные учреждения, занятые в сфере транспортного обслуживания, а также в сфере бытового обслуживания населения (деятельность бань и душевых).

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава Пижанского
муниципального округа

А.Н. Васенин

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ
ПИЖАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КИРОВСКОЙ
ОБЛАСТИ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ, А ТАКЖЕ В СФЕРЕ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ (ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БАНЬ И ДУШЕВЫХ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Пижанского муниципального округа Кировской области, занятых в сфере транспортного обслуживания населения, а также в сфере бытового обслуживания населения (деятельность бань и душевых) (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Пижанского муниципального округа Кировской области от 21.07.2025 № 257 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Пижанского муниципального округа Кировской области» (далее - постановление администрации от 21.07.2025 N 257).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Пижанского муниципального округа Кировской области, занятых в сфере транспортного обслуживания населения, а также в сфере бытового обслуживания населения (деятельность бань и душевых) (далее соответственно - работники, Учреждения), за счет средств бюджета муниципального образования Пижанский муниципальный округ Кировской области (далее – бюджет муниципального округа) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами

Кировской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

1.4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (далее - оклады) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.4.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.4.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.4.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

1.4.5. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения локального нормативного акта - положения об оплате труда работников Учреждения.

Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с главой Пижанского муниципального округа Кировской области (далее - Учредитель).

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Пижанского муниципального округа Кировской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы главного распорядителя бюджетных средств, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного Учреждения.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Общий объем фонда оплаты труда работников Учреждения, предусмотренный Учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.11. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения индексируется в соответствии с правовым актом Учредителя.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения 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.

2.1.3. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания Учреждения, должны строго соответствовать уставным целям Учреждения по направлениям деятельности.

2.1.4. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в Учреждении по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

ПКГ	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
1	2
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	19242 рубля

2.1.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в Учреждении по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

ПКГ	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
1	2
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	16035 рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	17377 рублей

При увеличении (индексации) должностных окладов, тарифных ставок заработной платы работников Учреждения размеры окладов (часовых тарифных ставок) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации от 21.07.2025 N 257, которые не образуют новый оклад и ставку заработной платы:

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Выплаты при совмещении профессий (должностей);

Выплаты за расширение зон обслуживания;

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

Выплаты за сверхурочную работу;

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Выплаты за работу в ночное время;

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

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

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Доплата производится в размере до 50% должностного оклада. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.3. В соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% часовой тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда, размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

Рекомендуемый размер доплаты составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Сверхурочная работа в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Сотрудникам с ненормированным рабочим днем, а также сотрудникам, работающим без приказа руководителя Учреждения, доплата не начисляется.

Сотрудникам, работающим по скользящему графику в пределах месячной нормы рабочего времени, доплата не начисляется.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.6. Оплата за работу в выходные дни производится в двойном размере в

соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации. При этом для работников, получающих оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.7. Размеры компенсационных выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников. Выплаты компенсационного характера могут быть пересмотрены работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В целях поощрения работников Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации от 21.07.2025 N 257, которые не образуют новый оклад и ставку заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться также за счет средств, полученных Учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты в зависимости от условий их установления могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются положением об оплате труда работников

Учреждения, приказом руководителя Учреждения, указываются в трудовом договоре с работником.

2.3.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

выплаты за наличие почетных званий и нагрудных знаков;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.3.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в организациях транспортного и бытового (бань и душевых) обслуживания населения в следующих рекомендуемых размерах:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
От 1 года до 5 лет	5%
От 5 лет до 10 лет	10%
Свыше 10 лет	15%

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Для определения стажа непрерывной работы в Учреждении создается комиссия по определению стажа непрерывной работы.

2.3.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за наличие квалификационной категории (классности);

премиальные выплаты по итогам работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

объем выручки по билетно-учетным листам - 10% от фактически собранной выручки по билетно-учетным листам водителям автомобиля и бани;

за сложность и напряженность работы водителям автомобилей - 10%

часовой тарифной ставки (должностного оклада);

за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения, высокую степень самостоятельности и ответственности - 10% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер данной выплаты определяются положением об оплате труда работников Учреждения, приказом руководителя и указываются в трудовом договоре с работником.

2.3.3.2. Ежемесячная надбавка за классность водителям устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

водителям 2 класса - 10 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада);

водителям 1 класса - 25 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада).

2.3.3.3. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

Премияльные выплаты являются одним из видов поощрения работников, которые добросовестно исполняют свои трудовые обязанности.

Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: государственными праздниками, профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами 50 и 60 лет со дня рождения, увольнением в связи с выходом на пенсию по старости;

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

с целью поощрения работников в связи с награждением Почетной грамотой или Благодарственным письмом Правительства Кировской области, в связи с награждением Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерств Кировской области и Законодательного собрания Кировской области, в связи с награждением Почетной грамотой или Благодарственным письмом Губернатора Кировской области;

с целью поощрения работников в связи с награждением Почетной грамотой Думы муниципального образования Пижанский муниципальный округ за счет органа, возбудившего ходатайство о награждении;

с целью поощрения работников в связи с награждением Почетной грамотой главы Пижанского муниципального округа за счет органа, возбудившего ходатайство о награждении;

с целью поощрения работников за общие результаты по итогам определенного периода (полугодие, год) при наличии экономии средств фонда оплаты труда, образовавшейся в конце полугодия, финансового года может быть выплачено единовременное поощрение в размере до одного должностного оклада; решение о выплате единовременного поощрения оформляется приказом руководителя учреждения по личному составу и выплачивается с учетом личного вклада каждого работника пропорционально числу отработанных месяцев в календарном году;

в связи с праздничными днями: государственными праздниками, профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами; решение о выплате единовременного поощрения оформляется приказом руководителя учреждения по личному составу;

не исключается возможность предоставления награждения работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премия начисляется в меньшем размере или вообще не начисляется за:

некачественное выполнение работы (подтвержденное документально);
систематическое нарушение трудовой и финансовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение технологических инструкций, инструкций по охране труда и технике безопасности, приведшее к аварии;

систематическое невыполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения;

нарушение правил дорожного движения;

привлечение к административной и уголовной ответственности.

Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем Учреждения.

2.3.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу является дополнительной выплатой к должностному окладу и устанавливается в размере до 200% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, выжности выполняемой работы и степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, его размерах принимается руководителем Учреждения персонально и оформляется распоряжением по личному составу.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения в пределах субсидии, поступающей в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Учредителем в лице администрации муниципального образования Пижанский муниципальный округ Кировской области (далее - администрация Пижанского муниципального округа) и руководителем Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности Учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников такого Учреждения устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 2.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера утверждаются нормативным актом руководителя Учреждения.

3.5. Руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по результатам работы за месяц;

единовременные выплаты за высокие результаты работы, оперативное и качественное выполнение срочных работ;

вознаграждение за результаты деятельности Учреждения по итогам работы за отчетный год.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения устанавливаются администрацией

Пижанского муниципального округа, для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.7. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера - премии по итогам работы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения и согласовывается с администрацией Пижанского муниципального округа.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

4.3. Положениями об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата работникам единовременной материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Единовременная материальная помощь оказывается за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании распоряжения администрации Пижанского муниципального округа.

4.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной

форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.8. Работникам Учреждений, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

4.9. Работникам, которым производится доплата до минимального размера оплаты труда, доплата, осуществляемая в случае временного замещения

отсутствующего работника, начисляется сверх установленной заработной платы за месяц с учетом доплаты до минимального размера оплаты труда.

4.10. Работникам, которым производится доплата до минимального размера оплаты труда, премиальные выплаты, за исключением премиальных выплат с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года), начисляются сверх установленной заработной платы за месяц с учетом доплаты до минимального размера оплаты труда.

4.11. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств бюджета муниципального округа, внебюджетных средств, а также средств, полученных от оказанных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.12. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.
