



**АДМИНИСТРАЦИЯ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.12.2025

г. Усть-Илимск

№ 572-А

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа и признании утратившим силу постановления
Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район»
от 24.06.2019 № 347

В целях обеспечения единого подхода к определению размера оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, повышения материальной заинтересованности, эффективности и качества труда руководителей, в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 35 и 47 Устава Усть-Илимского муниципального округа Иркутской области, Администрация Усть-Илимского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа.
2. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 24.06.2019 № 347 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования «Усть-Илимский район».
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2026 года.
4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации муниципального образования «Усть-Илимский район» (www.уй-район.рф).

И.о. мэра Усть-Илимского
муниципального округа

В.М. Князев

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», устанавливает систему и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа (далее – Руководители) и распространяет свое действие на муниципальные учреждения не относящихся к сфере культуры и образования (далее - Учреждения), функции и полномочия учредителя, которых выполняет Администрация Усть-Илимского муниципального округа (далее - Работодатель).

2. Оплаты труда Руководителей устанавливаются с учетом видов деятельности Учреждений и включают в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Заработная плата Руководителя устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Трудовой договор с Руководителем заключается в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

4. Размер месячной заработной платы Руководителя не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, при условии, что указанным Руководителем полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5. Оплата труда Руководителя производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Усть-Илимского муниципального округа на соответствующий финансовый год.

Глава 2. Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата Руководителя рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр ,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к

районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

Глава 3. Должностной оклад

7. Должностные оклады Руководителей определяются Работодателем в заключаемых с ними трудовых договорах и составляют до 9 размеров среднего размера заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими Учреждений.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада Руководителя Учреждения, устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

8. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, работников основного персонала Учреждения и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения.

9. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада Руководителя.

10. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада Руководителя Учреждения.

11. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

12. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются

работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной или более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

13. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

14. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения.

15. При создании новых Учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения за календарный год, предшествующий году установления заработной платы Руководителя, параметры оплаты труда Руководителя определяются Работодателем.

По истечении календарного года, в котором возможно исчисление средней заработной платы основного персонала, установление параметров заработной платы Руководителю производится в соответствии с настоящим Положением.

16. Размер должностного оклада Руководителя подлежит ежегодному пересмотру.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

17. Руководителям в зависимости от условий труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

3) надбавка за работу в сельской местности;

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

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии со статьей 153 ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. Руководителю Учреждения, расположенного в сельском населенном пункте устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов от должностного оклада.

21. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производятся в размере 10 процентов должностного оклада, в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

22. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

23. В целях повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности, а также усиления материальной заинтересованности Руководителей к их должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) ежеквартальная стимулирующая выплата за эффективность и результативность деятельности (далее - ежеквартальная стимулирующая выплата), в соответствии с показателями, установленными приложением № 2 к настоящему Положению;

2) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год (далее - премия).

24. Ежеквартальная стимулирующая выплата устанавливается в размере до 50 % от должностного оклада Руководителя в течение последующего периода (квартала), следующего за отчетным периодом (кварталом) с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

25. Ежеквартальная стимулирующая выплата устанавливается комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа (далее – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается распоряжением Администрации Усть-Илимского муниципального округа.

26. Основными задачами Комиссии являются:

1) оценка результатов деятельности Руководителя;

2) вынесение предложений о размере ежеквартальной стимулирующей выплаты.

Результаты выполнения Руководителем критериев и показателей, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению, рассматриваются Комиссией ежеквартально до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, на основании предоставленного Руководителем ежеквартального отчета о деятельности Учреждения (далее - Отчет).

27. Руководитель предоставляет Отчет в Комиссию до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Отчет должен включать в себя три раздела:

1) основная деятельность – данный раздел должен отражать, информацию о:

а) выполненных (невыполненных) планах, показателях, в целях которого создано Учреждение;

б) стабильность и профессионализм кадрового обеспечения Учреждения при предоставлении работ и услуг;

в) информационной открытости Учреждения;

г) режиме работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

2) финансово-экономическая деятельность – данный раздел должен отражать, информацию о:

а) наличии (отсутствии) замечаний, представлений, предписаний контрольно-надзорных органов;

б) целевом (нецелевом) использовании бюджетных и внебюджетных средств;

г) показателе доходов от приносящей доход деятельности (при наличии).

3) дисциплина труда – данный раздел должен отражать информацию о:

а) личном вкладе Руководителя в развитие Учреждения,

б) наличии (отсутствии) замечаний со стороны Работодателя,

в) самостоятельности Руководителя в принятии решении при осуществлении управленческой деятельности.

28. При рассмотрении Отчета и оценке результатов выполнения Руководителем показателей Комиссия учитывает:

1) сложность и важность выполненной работы;

2) своевременность и качество исполнения;

3) компетентность при принятии решении связанной с выполнением работ и услуг.

29. Предложения Комиссии о размере ежеквартальной стимулирующей выплаты оформляется протоколом Комиссии.

30. Ежеквартальная стимулирующая выплата не начисляется за период:

1) временной нетрудоспособности;

2) нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам;

3) нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

4) нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;

5) нахождения в служебной командировке.

31. В зависимости от результатов деятельности Руководителя размер ежеквартальной стимулирующей выплаты может быть снижен в пределах установленных пунктом 24 настоящего Положения в следующих случаях:

1) не выполнения или ненадлежащего выполнения своих должностных обязанностей;

2) наличия обоснованных жалоб на работу Учреждения.

32. Руководителю Учреждения по итогам работы за месяц, квартал год может быть выплачена премия в целях поощрения Руководителя за достигнутые успехи Учреждения, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения.

33. При определении конкретного размера премии учитываются выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личный вклад Руководителя в результативность деятельности и развитие Учреждения.

34. Размер премии устанавливается Работодателем в абсолютной величине с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

35. Основанием для начисления ежеквартальной стимулирующей выплаты, премии Руководителю Учреждения является распоряжение Работодателя.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа

Перечень должностей работников Учреждений, относимых к основному персоналу для
определения размера должностного оклада Руководителя

Муниципальное учреждение «Районный спортивно-оздоровительный центр «Молодежный»	
№ п/п	Наименование должности
1	инструктор-методист
Муниципальное казенное учреждение «Единая дежурно-диспетчерская служба Усть-Илимского муниципального округа	
2	старший оперативный дежурный
3	оперативный дежурный
4	диспетчер системы 112
5	водитель пожарного автомобиля
6	специалист по пожарной безопасности
Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственного и бухгалтерского обслуживания»	
7	водитель
8	слесарь сантехник
9	электрогазосварщик
Муниципальное казенное учреждение «Центр бухгалтерского и кадрового сопровождения муниципальных учреждений»	
10	ведущий бухгалтер
11	инспектор по кадрам
Муниципальное казенное учреждение «Ресурсно-методический центр УИ МО»	
12	методист

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа

Перечень критериев и показателей для установления
ежеквартальной стимулирующей выплаты Руководителю

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер, % от должностного оклада
1	Основная деятельность	исполнение уставной деятельности Учреждения	15%
2	Финансово- экономическая деятельность	целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	16%
3	Дисциплина труда	надлежащее исполнение Руководителем своих должностных обязанностей, обеспечивающее стабильную работу Учреждения	19%