



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ИРКУТСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «16» 04 2026 г.

№ 419

Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Иркутского муниципального округа «Ресурсно-методический центр»

Руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 04.03.2026 № 230 «Об утверждении Порядка установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа», постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 02.03.2026 № 201 «О введении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа Иркутской области и его органов», администрация Иркутского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Иркутского муниципального округа «Ресурсно-методический центр» (прилагается).

2. Руководителю муниципального казенного учреждения Иркутского муниципального округа «Ресурсно-методический центр» утвердить локальным нормативным актом положение об оплате труда работников муниципального учреждения в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Иркутского муниципального округа «Ресурсно-методический центр», утвержденным настоящим постановлением.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств Иркутского муниципального округа, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения, в части оплаты труда.

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с момента внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц о смене собственника.

5. Признать утратившими силу:

казенного учреждения Иркутского районного муниципального образования «Ресурсно-методический центр», утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 324».

6. Отделу по организации делопроизводства и работе с обращениями граждан организационно-контрольного управления администрации Иркутского муниципального округа внести в оригиналы постановлений, указанных в подпунктах 2 - 7 пункта 5 настоящего постановления, информацию о признании их утратившими силу.

7. Архивному отделу организационно-контрольного управления администрации Иркутского муниципального округа внести в оригинал постановления, указанного в подпункте 1 пункта 5 настоящего постановления, информацию о признании утратившими силу.

8. Опубликовать настоящее постановление путем размещения в сетевом издании «Ангарские огни» (доменное имя в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»: ANGAROGNI.RU, зарегистрировано: 16.02.2024, номер свидетельства ЭЛ № ФС 77 - 86895), разместить на официальном сайте Иркутского муниципального округа Иркутской области www.irkraion.ru.

9. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Мэра.

Мэр округа

Л.П. Фролов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Иркутского муниципального округа
от 16.04.2026 № 4/9

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ИРКУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА «РЕСУРСНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Иркутского муниципального округа «Ресурсно-методический центр» (далее - муниципальное учреждение), в отношении которого администрация Иркутского муниципального округа Иркутской области (далее - администрация округа) является учредителем, разработано в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти»;
- 3) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 5) указом Губернатора Иркутской области от 08.11.2018 № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области»;
- 6) постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 04.03.2026 № 230 «Об утверждении Порядка установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа»;
- 7) постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 02.03.2026 № 201 «О введении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа Иркутской области и его органов».

2. Примерное положение определяет систему оплаты труда, устанавливает порядок оплаты труда работников учреждения и включает в

себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы труда, по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ);
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- 4) порядок индексации заработной платы;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая конкретные размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), работников учреждений, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

5. Штатное расписание учреждения согласовывается в порядке, определенном учредителем, и утверждается локальным нормативным актом учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения, размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, повышающих коэффициентов, выплат (надбавок) компенсационного и стимулирующего характера, за исключением премиальных выплат.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или в реестре профессиональных стандартов.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше уровня заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), определенной ранее действовавшими системами оплаты труда, и предельными размерами не ограничивается.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение

размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Финансирование расходов на оплату труда, осуществляется за счет средств бюджета Иркутского муниципального округа Иркутской области в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.

10. Изменения в порядок и условия оплаты труда работников учреждений возможно только путем внесения изменений и дополнений в настоящее Примерное положение.

11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в соответствии с законодательством.

12. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений до вступления в силу настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ) по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений, а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, и определены приложением 1 к настоящему Примерному положению.

III. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Работникам учреждения, включая руководителя, его заместителей, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3) надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (установленный режим ненормированного рабочего дня, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1. районный коэффициент;
2. процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области (далее - процентная надбавка к заработной плате), которая устанавливается в соответствии с законодательством.

15. Выплаты (надбавки) 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. Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - специальная оценка) с целью уточнения наличия особых условий труда и оснований применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях. Если по итогам проведенной специальной оценки условия труда признаны безопасными, надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не производятся.

16. Надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с законодательством.

17. Выплаты (надбавки) компенсационного характера определяются в процентах к окладу (должностному окладу).

18. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

IV. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

19. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

20. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников в зависимости от требований к их работе в пределах фонда оплаты труда.

21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты (надбавки) по итогам работы.

22. Выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении в зависимости от должности и ПКГ нормативным актом учреждения, и выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со штатным расписанием.

23. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных приложением 2 к настоящему Примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников согласовываются с Иркутской районной организацией общественной организации-профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Общий объем выплат (надбавок) за качество выполняемых работ составляет не более 40% должностного оклада и устанавливается локальным нормативным актом учреждения. В случае не выполнения показателей и критериев эффективности деятельности изменение объема выплат (надбавок) за качество выполняемых работ в сторону уменьшения, для каждого работника, рассматривается комиссией созданной в учреждении.

Состав комиссии формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада).

Решение комиссии об изменении размера выплат оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об изменении размера выплат (надбавок) за качество выполняемых работ.

24. Работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда, выплачивается премиальная выплата (надбавка) по итогам работы:

- 1) по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- 2) в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами;
- 3) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

25. Решение о выплатах, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения принимается:

- 1) в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом учреждения;
- 2) в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя.

26. В случае наложения дисциплинарного взыскания на работника

учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий размер премии снижается на сумму до 20 процентов от размера его месячной заработной платы за период, когда к работнику учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

V. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

27. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на текущий финансовый год на оплату труда.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

28. Работникам муниципального учреждения устанавливается:

1) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

2) материальная помощь.

29. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) выплачивается работнику, по основному месту работы, один раз в календарный год в размере 1,5 должностного оклада за период времени, установленный трудовым законодательством для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, пропорционально отработанному времени (при работе на условиях неполного рабочего времени).

30. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном законодательством Российской Федерации порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном законодательством Российской Федерации порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

4) пропорционально отработанному времени при увольнении работника в случае предоставления работнику неиспользованного отпуска с последующим его увольнением.

31. Право на получение единовременной выплаты за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

32. Предоставление единовременной выплаты оформляется локальным нормативным актом учреждения.

33. На единовременную выплату начисляется районный

коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим законодательством.

34. Материальная помощь, в размере 1 должностного оклада, может быть оказана работнику по его письменному заявлению, либо заявлению руководителя, в подчинении которого находится работник, в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника муниципального учреждения, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства).

35. В случае смерти работника материальная помощь, может быть оказана членам его семьи.

36. Решение об оказании материальной помощи работнику муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется распорядительным актом учреждения.

37. На материальную помощь начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в соответствии с действующим законодательством.

38. Выплаты (надбавки), предусмотренные настоящим Примерным положением, осуществляются в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

42. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год.

43. Общий годовой объем средств на выплаты (надбавки) стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты (надбавки), должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

44. Фонд оплаты труда в расчете на год состоит из:

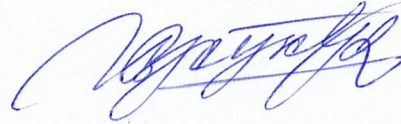
- 1) окладов (должностных окладов) на 12 месяцев;
- 2) выплат (надбавок) компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 13 настоящего Примерного положения, на 12 месяцев;
- 3) выплат (надбавок) стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам на 12 месяцев в размере, установленном правовым актом учредителя;
- 4) выплат (надбавок) стимулирующего характера за качество работы на 12 месяцев;
- 5) материальной помощи в размере, установленном пунктом 34 Примерного положения;
- 6) единовременной выплаты в размере, установленном пунктом 29 Примерного положения;

7) премиальной выплаты в размере, установленном правовым актом учредителя.

45. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств, предусмотренных пунктом 44 настоящего раздела, с учетом:

- 1) районного коэффициента;
- 2) процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения Иркутского муниципального
округа Иркутской области «Ресурсно-
методический центр»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н.

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рубль
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	7 226,00
	2 квалификационный уровень	7 452,00
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	7 644,00
	2 квалификационный уровень	7 835,00
	3 квалификационный уровень	8 471,00
	4 квалификационный уровень	9 006,00
	5 квалификационный уровень	9 426,00
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	9 801,00
	2 квалификационный уровень	10 191,00
	3 квалификационный уровень	10 750,00
	4 квалификационный уровень	
	Ведущий инженер	11 373,00
	Ведущий экономист	
	5 квалификационный уровень	
	Руководитель группы	11 779,00
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	
	Начальник отдела	12 393,00
	2 квалификационный уровень	
	Заместитель директора	13 031,00
	3 квалификационный уровень	
	Директор	13 815,00

2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципального учреждения казенного учреждения Иркутского

муниципального образования «Ресурсно-методический центр», по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

№ п/п	Наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рубль
1.	Методист Психолог Педагог-психолог Врач-психиатр (детский) Учитель-логопед Учитель-дефектолог Социальный педагог Специалист	9 801,00

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Иркутского муниципального округа Иркутской области «Ресурсно-методический центр»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Показатели эффективности деятельности учреждений должны характеризовать:

1. Основную деятельность учреждения, включая отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг;
2. Обеспечение информационной открытости учреждения:

№п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки
1	Выполнение основной деятельности учреждения	Критерии оценки основной деятельности определяет руководитель учреждения, по согласованию с учредителем
2	Информационная открытость учреждения	Актуальность информации об учреждении в сети интернет
3. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)		
3.1	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, требований законодательства, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности
3.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода

Показатели эффективности деятельности работников учреждения:

№п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию

№п /п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки
	исполнение трудовых обязанностей	услуг в рамках реализации муниципального задания, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.
2	Использование новых эффективных технологий	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук