

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта»

### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение устанавливает основы определения условий оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

2. Примерное положение устанавливает:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта», за исключением руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта», их заместителей, главного бухгалтера;

2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта»;

3) перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта»;

4) порядок и условия установления системы премирования работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду

экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта»;

5) рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта»;

6) порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта»;

7) порядок индексации заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта», в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

8) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта».

3. Положение об оплате труда работников муниципального казенного, бюджетного и автономного учреждения, подведомственного администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (далее - Учреждение), разрабатывается на основании настоящего Примерного положения и утверждается руководителем Учреждения в форме локального нормативного акта, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников, после согласования с аппаратом администрации города Иркутска.

4. Положение об оплате труда работников Учреждения устанавливает:

1) размеры окладов, должностных окладов работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения;

2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждения;

3) перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения;

4) систему премирования работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения;

5) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;

6) условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

7) порядок индексации заработной платы работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

8) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципальных учреждений составляет до 40 процентов. Положение об оплате труда работников Учреждения должно предусматривать распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения на административно-управленческий персонал, основной персонал, вспомогательный персонал.

6. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения ежегодно до наступления очередного календарного года по согласованию с аппаратом администрации города Иркутска (Учредитель). Наименования профессий (должностей) работников Учреждения, предусмотренные штатным расписанием Учреждения, должны соответствовать наименованиям профессий (должностей) работников согласно настоящему Примерному положению.

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

## Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

9. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования,

устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Примерным положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6) систем нормирования труда, устанавливаемых коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

7) выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

8) дифференциации заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы (выслуги лет), условий труда.

11. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, разработанной в соответствии с настоящим Примерным положением, и состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат (доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

12. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения, разрабатываемым и утверждаемым в соответствии с пунктами 3, 4 настоящего Примерного положения.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), а также конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения установлены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

14. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждения осуществляется путем внесения изменений в примерное положение об оплате труда.

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных учреждений города Иркутска устанавливаются на уровне размеров минимальных окладов (должностных окладов), установленных настоящим Примерным положением. Размеры окладов (должностных окладов) работников автономных, бюджетных муниципальных учреждений устанавливаются на уровне не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Примерным положением.

16. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

17. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок

компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения, или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения, или в зависимости от выполненного ими объема работ.

18. Размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. Выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий год.

### Глава 3. Перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных доплат и надбавок:

1) выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда, проводимой в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

21. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

22. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплат и надбавок определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

23. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- 1) районный коэффициент;
- 2) процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии.

25. Размеры доплат, указанных в пункте 23 настоящего Примерного положения, составляют:

- 1) за совмещение профессий (должностей) - в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

2) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада):

3) на период временной нетрудоспособности работника свыше 5 рабочих дней;

4) на период очередного отпуска работника за выполнение его обязанностей (части обязанностей).

26. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Доплата за работу в ночное время работникам Учреждений устанавливается в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

28. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

29. Конкретный перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения, устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда текущего финансового года, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

30. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

#### Глава 4. Перечень, размер, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера

31. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет.

32. Конкретный перечень надбавок стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их выплаты закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с Примерным положением.

Положение об оплате труда работников Учреждения не может предусматривать виды надбавок стимулирующего характера, не предусмотренные пунктом 30 настоящего Примерного положения.

33. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются с целью материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности и качества работы Учреждения.

34. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и выплачивается ежемесячно в размере не более 30% (тридцати процентов) от оклада (должностного оклада), в том числе:

- 1) за сложность и напряженность работы до 20% (двадцати процентов);
- 2) за оперативность и профессионализм в решении вопросов до 20% (двадцати процентов);
- 3) за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, до 10% (десяти процентов).

35. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки устанавливаются с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период не более года.

Стимулирующая надбавка к должностному окладу руководителя Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается структурным подразделением администрации города Иркутска, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в зависимости от выполнения показателей эффективности работы Учреждения, показателей эффективности работы руководителя Учреждения, в порядке предусмотренном нормативным правовым актом заместителя мэра – руководителя аппарата администрации города Иркутска, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

36. Решение о назначении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, конкретном размере ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника Учреждения на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений Учреждения.

37. Надбавка за выслугу лет в Учреждении устанавливается работнику Учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) и выплачивается ежемесячно.

Исчисление стажа, дающего право на установление ежемесячной

надбавки за выслугу лет, производится в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя Учреждения.

38. Решение о назначении и размерах надбавок стимулирующего характера работнику Учреждения, а также решение о включении периодов работы в стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет в Учреждении, принимается и утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом решения специальной комиссии, созданной в Учреждении (далее - специальная комиссия).

39. Порядок создания и деятельности специальной комиссии определяется распоряжением заместителя мэра – руководителем аппарата администрации города Иркутска.

#### Глава 5. Порядок и условия установления системы премирования работников учреждения

40. Работникам Учреждения включая руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, могут выплачиваться следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за квартал;
- 2) по итогам работы за год;

41. Премирование осуществляется в целях стимулирования материальной заинтересованности работников Учреждения в достижении положительных результатов деятельности Учреждения и осуществляется за счет бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

42. Конкретный перечень премий, порядок и условия их выплаты, за исключением руководителя Учреждения, закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

Положение об оплате труда работников Учреждения не может предусматривать премии, не предусмотренные пунктом 40 настоящего Примерного положения.

43. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 100% (ста процентов) месячной заработной платы за квартал пропорционально фактически отработанному времени. Премирование работников Учреждения осуществляется за выполнение показателей и достижение критериев эффективности деятельности руководителя и работников Учреждения, в порядке и на условиях, предусмотренных Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

44. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100%

(ста процентов) месячной заработной платы и выплачивается пропорционально отработанному времени, исходя из выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

Данная премия выплачивается работникам Учреждения, которые в течение года не имели дисциплинарных взысканий, либо работникам Учреждения, дисциплинарные взыскания которых сняты руководителем Учреждения.

45. Месячная заработная плата для целей установления размера премирования включает в себя: оклад (должностной оклад), надбавку за выслугу лет, надбавку за интенсивность и высокие результаты работы, районный коэффициент, надбавку за стаж работы в южных районах Иркутской области.

46. Решение о назначении и размерах премиальных выплат работнику Учреждения принимается и утверждается приказом руководителя Учреждения.

47. Предельное относительное значение фонда оплаты труда, предусматриваемое на выплату премий по итогам работы, в расчете на год в среднем на каждого работника не может превышать четырех месячных заработных плат.

#### Глава 6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

48. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) лицом, уполномоченным заключать трудовой договор с руководителем Учреждения по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

49. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем Учреждения по согласованию с аппаратом администрации города Иркутска.

50. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, а также премий.

51. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется и устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) заместителем мэра - руководителем аппарата администрации города Иркутска в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 7 сентября 2018 года № 031-06-815/8 «Об утверждении Положения о

порядке определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного учреждения города Иркутск.

52. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя Учреждения и устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию со структурным подразделением администрации города Иркутска, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, с учетом особенностей, предусмотренных соответствующим постановлением администрации города Иркутска, утверждающим порядок определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного учреждения города Иркутска.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10% (десять процентов) ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30% (тридцать процентов) ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

53. С учетом условий оплаты труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера и премиальные выплаты, предусмотренные главами 3, 4, 5 настоящего Примерного положения.

Решение о назначении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в отношении заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера принимается руководителем Учреждения и устанавливается в размере не более 15 процентов должностного оклада сроком до одного года.

54. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за выслугу лет.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения в соответствии с главой 4 настоящего Примерного положения.

Решение о назначении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя Учреждения принимается структурным подразделением администрации города Иркутска, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, и устанавливается в размере не более 15 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения на период не более года.

55. Основанием для осуществления надбавок стимулирующего характера, премирования, социальных выплат руководителю Учреждения, включая материальную помощь, является распоряжение заместителя мэра – руководителя аппарата администрации города Иркутска

56. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

57. Размер заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного соответствующим муниципальным правовым актом города Иркутска, правовым актом руководителя структурного подразделения администрации города Иркутска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Глава 7. Индексации заработной платы в связи с ростом  
потребительских цен на товары и услуги

58. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами администрации города Иркутска.

---