



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КОТЛАС»**

**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 09 января 2014 г. № 65

г. КОТЛАС

**О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты  
труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по физической культуре и спорту  
Управления по социальным вопросам  
администрации МО «Котлас»**

Во исполнение постановления администрации МО «Котлас» от 25.02.2010 № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», решения Собрания депутатов МО «Котлас» от 30.09.2005 № 103 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», на основании ст.34, 37 Устава МО «Котлас», администрация МО «Котлас» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести изменения в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас», утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 26 апреля 2011 г. № 990, изложив его в новой редакции (приложение).

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

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» Караваеву З.Н.

**Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 30 сентября 2005 года № 103 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

2. Настоящее Примерное положение распространяется на муниципальные учреждения, подведомственные Комитету по физической культуре и спорту Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» (далее – Комитет).

3. Примерное положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

выплату материальной помощи и единовременного пособия при выходе на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья.

4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас», устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Котлас», а также настоящим Примерным положением.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» устанавливаются с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях с разъяснением о порядке их установления (далее – перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера);

е) положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Котлас»;

ж) настоящего Примерного положения;

з) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников учреждения.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений**

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда из расчёта минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам по занимаемой должности, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

9. Размеры минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждений, подведомственных Комитету приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

10. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

11. За специфику работы в отдельных учреждениях, подразделениях или на некоторых должностях работникам учреждений производится повышение ставок заработной платы и должностных окладов. Размеры и основания повышения ставок заработной платы и должностных окладов, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение, и конкретный размер повышения определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Установленные руководителем учреждения ставки заработной платы и должностные оклады с учетом повышения за специфику работы образуют новый оклад.

12. Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику на определенный период времени и с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0. Размер повышающего коэффициента и период времени, в течение которого он применяется, устанавливаются приказом руководителя учреждения, при этом период времени применения коэффициента не должен превышать один год.

13. Решение о применении повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 10 и 11 настоящего Примерного положения, принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### **III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

14. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Архангельской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

16. Размеры и условия применения доплат и надбавок компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера.

17. В учреждениях устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

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

доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. Доплаты 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.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки

(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

19. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Архангельской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

20. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

Расчёт части оклада (должностного оклада) за каждый час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

21. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников), трудовым договором.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас» в пределах фонда оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя учреждения, на основании решения специально созданной комиссии учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (в том числе из бюджетов государственных внебюджетных фондов), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату туда.

Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются приказом Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» с согласованием Комитета.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

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

результативности и качества работы и рекомендации по их применению разрабатываются органами государственного-общественного управления.

26. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за выполнение особо важных и сложных работ;
- за наличие ученых степеней, почетных званий;
- надбавки молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за внедрение новых форм и передовых методов работы;
- за образование

27. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам на определённый срок при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждениях и прочее);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- выплаты за результаты выступлений спортсменов обучающихся у тренера-преподавателя на официальных соревнованиях различного уровня;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и муниципальных целевых программ.

28. **Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;



отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

**29. За стаж работы работникам**, устанавливаются выплаты в соответствии с приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с приложениями 6 и 7 к настоящему Примерному положению.

Специалистам и служащим в стаж работы для определения размера выплат засчитывается:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, независимо от ведомственной подчиненности, а так же здравоохранения, культуры и социальной защиты населения (независимо от перерывов в работе и наличия во время перерыва другой работы).

время работы в централизованных бухгалтериях в сфере образования;

время работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления в сфере образования, органах профсоюза работников образования;

В стаж также засчитывается:

время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти, органах местного самоуправления и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях образования, а так же здравоохранения, культуры и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Изменение размера выплат при увеличении стажа работы производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера коэффициента стажа работы.

Назначение выплат производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учётом мнения представителей работников в социальном партнерстве.

**30. Премияльные выплаты по итогам работы** (за квартал) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

качественная подготовка документов;

успешное участие в международных, общероссийских, межрегиональных, областных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах в соответствии с направлениями деятельности учреждения;

разработка программ, проектов, методических и других материалов, одобренных и принятых к реализации;

издание материалов из опыта реализации областных программ в рамках направлений государственной политики в области физической культуры и спорта.

участие в качестве преподавателя, ведущего, тренера в проведении научно-методических и практических семинаров, конференций, курсов по направлениям деятельности учреждения;

реализация проекта, получившего финансирование из федерального, областного или местного бюджетов.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе локальных нормативных актов.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

**31. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ** выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

**32. Выплата за наличие учёной степени, почётного звания,** устанавливаются руководящим работникам, педагогическим

работникам и специалистам учреждений, имеющим ученую степень или почетные звания «Народный...» и «Заслуженный ...» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия ученой степени, почетного звания профилю учреждения или профилю деятельности работника по занимаемой должности.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Размер доплаты за наличие учёной степени, почетного звания устанавливается работникам в соответствии с приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Изменение размера доплат производится:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

**33. Выплата молодым специалистам,** окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, рекомендуется устанавливать доплаты в размере не менее 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе сроком на три года со дня заключения трудового договора, при условии заключения трудового договора с обязательством молодого специалиста отработать в учреждении не менее трех лет.

К молодым специалистам относятся выпускники, имеющие законченное высшее профессиональное или среднее профессиональное образование и впервые приступившие к работе по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, доплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательного учреждения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью,

невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата в размере не менее 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания.

В случае если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания периодов, предусмотренных в абзаце четвертом пункта 33 настоящего Примерного положения, доплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов

34. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников могут производиться доплаты в случае выполнения работником работ, не предусмотренных должностной инструкцией.

35. **Выплаты за высокое профессиональное мастерство** устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размеров выплат являются:

достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;

выполнение заданий особой важности и сложности.

К данному виду выплат относятся надбавки к окладу за классность водителей автомобилей, которые устанавливаются в процентах:

водитель 1 класса – до 25 процентов;

водитель 2 класса – до 10 процентов.

Решение об установлении размера выплат и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

36. **Выплаты за внедрение новых форм и передовых методов** работы устанавливаются за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Размеры выплат по ним устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

37. **Педагогическим и руководящим работникам** учреждений дополнительного образования детей, деятельность, которых связана с образовательным процессом, имеющим:

высшее профессиональное образование, выплачивается ежемесячная доплата к должностному окладу за образование в размере 500 рублей;

среднее профессиональное образование, выплачивается ежемесячная доплата к должностному окладу за образование в размере 300 рублей.

Размер выплат определяется пропорционально количеству занимаемых штатных должностей (педагогических ставок), но не более чем от 1,0 штатной должности (педагогической ставки).

Выплаты за образование начисляются пропорционально отработанному времени.

Работникам, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства, назначается доплата за образование пропорционально количеству занимаемых штатных должностей (педагогических ставок), при этом размер доплаты, с учетом доплаты, получаемой по основному месту работы, не может превышать:

500 рублей для работников, имеющих высшее профессиональное образование;

300 рублей для работников, имеющих среднее профессиональное образование.

38. При наступлении у работника права на изменение размера выплат и доплат, предусмотренных пунктами 29, 32, 37 в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение размера выплат и доплат производится со дня окончания отпуска или периода его временной нетрудоспособности.

## **V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений**

39. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад руководителя учреждения, исчисленный согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанного среднего оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера

должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливаются администрацией МО «Котлас».

41. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в соответствии с разделом III настоящего Положения.

43. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений по представлению Комитета устанавливаются начальником Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя, главных бухгалтеров в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

45. Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, утверждаются Управлением по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» по представлению Комитета.

46. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю подведомственного Комитету учреждения ежемесячно выплачивается поощрительная выплата за эффективную организацию указанной деятельности.

В перечень средств, полученных от приносящей доход деятельности, не входят:

- доходы от сдачи в аренду имущества, находящегося в собственности МО «Котлас» и переданного в оперативное управление учреждению;
- средства, поступившие учреждению в виде дара или пожертвования;
- безвозмездные целевые поступления.

Размер ежемесячной поощрительной выплаты устанавливается на основании распоряжения Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» и составляет до 10 процентов от доходов, полученных за счет средств от приносящей доход деятельности, но не более пяти размеров установленного должностного оклада руководителю учреждения.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

47. Управление по социальным вопросам администрации МО «Котлас» вправе централизовать до 5 процентов ассигнований,

выделяемых из бюджета муниципального образования «Котлас» на оплату труда работников подведомственных ему учреждений.

Использование данных ассигнований осуществляется подведомственными учреждениями по решению Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» с согласованием Комитета и с учётом разъяснений Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по данному вопросу.

48. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

49. Работникам учреждений может быть оказана материальная помощь за счёт экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

50. Работникам учреждений, финансируемым за счёт средств бюджета МО «Котлас», материальная помощь и единовременное выходное пособие при выходе на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья выплачиваются за счёт средств бюджета МО «Котлас» в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений МО «Котлас», утверждённым решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 09.02.2006 № 203.

## **VII. Заключительные положения**

51. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по группам должностей работников и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание по наименованию должностей работников и изменению количества штатных единиц производится на основании приказа руководителя учреждения.

52. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

53. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета МО «Котлас» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

54. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

Приложение 1  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по  
физической культуре и спорту



**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	2670,0	1,00
	Без предъявления требований к уровню образования		1,03
	Среднее (полное) общее, начальное профессиональное образование		1,05
	Среднее профессиональное образование		1,07
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, Музыкальный руководитель	2980,0	1,36
	Без квалификационной категории		1,48
	2 квалификационной категории		1,60
	1 квалификационной категории		1,72
2 квалификационный уровень	Высшей квалификационной категории	2980,0	1,84
	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель		1,48
	Без квалификационной категории		1,60
	2 квалификационной категории		1,72
3 квалификационный уровень	1 квалификационной категории	2980,0	1,84
	Высшей квалификационной категории		1,48
	2 квалификационной категории		1,60
	1 квалификационной категории		1,72
4 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	2980,0	1,84
	Без квалификационной категории		1,48
	2 квалификационной категории		1,60

	1 квалификационной категории		1,72
	Высшей квалификационной категории		1,84

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель		1,0
	Кассир	2670,0	1,04
	Машинистка		1,0
	Секретарь, секретарь-машинистка		1,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Администратор		1,12
	Лаборант	2670,0	1,04
	Техник		1,12
	Инструктор по спорту		1,65
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	2670,0	1,05
	Заведующий хозяйством		1,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	3943,0	1,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Документовед	2798,0	1,0
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	3358,0	1,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4280,0	1,0

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>			

	Организатор экскурсий	2980,0	1,0
--	-----------------------	--------	-----

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	2980,0	1,0
	Медицинская сестра по массажу		1,1
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	2980,0	1,48
	Без квалификационной категории		1,60
	2 квалификационной категории		1,72
	1 квалификационной категории		1,84
	Высшей квалификационной категории		

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий.		
	Профессии рабочих 1 квалификационного разряда	2477,0	-
	Профессии рабочих 2 квалификационного разряда	2541,0	-
	Профессии рабочих 3 квалификационного разряда	2605,0	-

2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	2670,0	-
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, тракторист		
	Профессии рабочих 4 квалификационного разряда	2670,0	-
	Профессии рабочих 5 квалификационного разряда	2734,0	-
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
	Профессии рабочих 6 квалификационного разряда	2798,0	-
	Профессии рабочих 7 квалификационного разряда	2980,0	-
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3274,0	-
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
	Профессии рабочих 1 квалификационного уровня	3274,0	-
	Профессии рабочих 2 квалификационного уровня	3595,0	-
	Профессии рабочих 3 квалификационного уровня	3943,0	-

Приложение №2  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по  
физической культуре и спорту  
Управления по социальным вопросам  
администрации МО «Котлас»

**Перечень учреждений, подразделений и должностей,  
работа в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок)  
в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями**

№ п/п	Основание повышения окладов (ставок)	Размер повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; За работу в учреждениях (группах) оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией; За работу в оздоровительных учреждениях санаторного типа (группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении; За работу в учреждениях компенсирующего вида (группах компенсирующей направленности) с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья, организованных в учреждениях других видов.	15 - 20%
2.	Педагогические работники за индивидуальное обучение на дому детей имеющих ограниченные возможности здоровья на основании соответствующего медицинского заключения (за фактические часы нагрузки)	20%