



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КОТЛАС»**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 20 мая 2022 г. № 946

г. КОТЛАС

**Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальном бюджетном учреждении городского округа Архангельской области «Котлас» «Служба благоустройства», подведомственном Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас»**

Во исполнение постановления администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 14 апреля 2022 года № 687 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас», руководствуясь статьями 34 и 37 Устава городского округа «Котлас», администрация городского округа «Котлас» **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальном бюджетном учреждении городского округа Архангельской области «Котлас» «Служба благоустройства», подведомственном Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в официальном периодическом печатном издании – газете «Новый Котлас» и подлежит размещению на официальном сайте администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава городского  
округа «Котлас»

С.Ю. Дейнеко

**Отраслевое примерное положение  
об оплате труда в муниципальном бюджетном учреждении городского округа  
Архангельской области «Котлас» «Служба благоустройства», подведомственном  
Управлению городского хозяйства администрации городского округа «Котлас»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальном бюджетном учреждении городского округа Архангельской области «Котлас» «Служба благоустройства», подведомственном Управлению городского хозяйства администрации городского округа «Котлас» (далее – Отраслевое положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения городского округа Архангельской области «Котлас» «Служба благоустройства» (далее - учреждение), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, выполнения работ, устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

2. Настоящее Отраслевое положение включает в себя:  
порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;  
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;  
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;  
перечень выплат социального характера и порядок их применения;  
условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;  
требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Котлас».

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается самостоятельно 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 городского округа Архангельской области «Котлас» и настоящим Отраслевым положением.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 (в редакции от 27 марта 2020 года № 602, с изменениями от 30 апреля 2020 года № 795, от 28 мая 2020 года № 971, от 30 июня 2020 года № 1146, от 18 августа 2020 года № 1486, от 03 сентября 2020 года № 1607, от 25 сентября 2020 года № 1791, от 15 декабря 2020 года № 2523, от 04 июня 2021 года № 1132, от 27 августа 2021 года № 1732, от 15 ноября 2021 года № 2407, от 14 апреля 2022 года № 687);

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

6) систем нормирования труда, нормативов численности, рекомендуемых штатных нормативов и норм распределения фонда оплаты труда по видам выплат;

7) настоящего Отраслевого положения.

6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого положения.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Заработная плата работника муниципального бюджетного учреждения в сфере благоустройства зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Размер заработной платы, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, является обязательным для включения в трудовой договор и устанавливается локальными актами учреждения. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

10. 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.

11. В целях настоящего Отраслевого положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения);

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения разрабатывается на основе пункта 11 настоящего Отраслевого положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения пункта 11 настоящего Отраслевого положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## **II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам**

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее по тексту – ставка заработной платы).

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении к настоящему Отраслевому положению.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определенных в Приложении к настоящему Отраслевому положению, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам. В

трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас». Руководитель учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления администрации городского округа Архангельской области «Котлас» или приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности.

16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности приведены в Приложении № 1 к настоящему Отраслевому положению.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности, определенных настоящим Отраслевым положением, а также основания их установления.

18. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам учреждения, которым они установлены, ежемесячно.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

19. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выплата за выполнение работ различной квалификации;
  - выплата за совмещение профессий (должностей);
  - выплата за расширение зон обслуживания;
  - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
  - выплата за сверхурочную работу;
  - выплата за работу в ночное время;
  - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

21. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым положением.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусматриваются положением о системе оплаты труда.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Отраслевым положением.

25. В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3, пункта 20 настоящего Отраслевого положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 20 настоящего Отраслевого положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

27. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

28. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

30. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени – календарный месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (ежемесячная премиальная выплата).

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Положением о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем 2 настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положением о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Отраслевым положением.

Премииальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.



В приказе руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положением о системе оплаты труда работников учреждения могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены в настоящем Отраслевом положении.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

31. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

32. Машинистам дорожно-строительных машин, водителям специальных машин, водителям автосамосвалов, водителям машин общего пользования (далее – водители) устанавливается к окладу (должностному окладу) ежемесячная выплата за квалификацию (классность) в размере не менее 10 процентов.

Квалификация (классность) водителям автомобилей присваивается комиссией, созданной в учреждении. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

«В» или «С» или «Д» - для водителя 3 класса;

«В», «С», «Е» или только «Д», или «Д», «Е» - для водителя 2 класса;

«В», «С», «Д», «Е» - для водителя 1-го класса, при этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса – при стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса.

Надбавка за квалификацию (классность) начисляется ежемесячно.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за квалификации (классность), но не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым положением.

33. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктом 1 пункта 29 настоящего Отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику надбавки, предусмотренной подпунктом 3 пункта 29 настоящего Отраслевого положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» или

приказом руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказа руководителя учреждения, издаваемого в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

34. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

35. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребёнка, вступление в брак, тяжёлая болезнь работника, тяжёлая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счёт экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры материальной помощи и перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом, а также порядок её оказания.

36. Работникам учреждения материальная помощь и единовременное выходное пособие при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья выплачиваются за счет средств бюджета городского округа «Котлас» в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений МО «Котлас», утвержденным решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 09.02.2006 № 203.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения**

37. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Отраслевым положением определяется максимальный размер должностного оклада руководителя учреждения в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас». Размер должностного оклада руководителя учреждения дифференцируется в зависимости от численности работников учреждения в соответствии со следующей таблицей:

Численность работников учреждения по штату	Группы учреждений по оплате труда руководителей учреждений	Максимальное кратное отношение к размеру среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения
Свыше 230 человек	I	4,0
От 150 до 230 человек	II	3,5
От 70 до 150 человек	III	3,0
До 70 человек	IV	2,5

Средний должностной оклад работников учреждения, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы их должностных окладов на сумму численности данных работников за месяц календарного года, предшествующего установлению оклада руководителю.

Максимальный размер должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$Д_о = Д_{ооп} * К$ , где

Д<sub>о</sub> – должностной оклад руководителя;

Д<sub>ооп</sub> – средний должностной оклад работников учреждения, относимых к основному персоналу;

К – коэффициент кратности.

Коэффициент кратности определяется исходя из списочной численности работников учреждения на 1-е число месяца, предшествующего установлению оклада руководителю учреждения согласно распоряжению Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением (приказом) Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» об определении его размера. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас». При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

38. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Отраслевым положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас».

При повышении (индексации) должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Отраслевого положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжения Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказа руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

40. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителю руководителя учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

41. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Премия за качественное руководство учреждением начисляется ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения;

достижение показателей эффективности деятельности учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам

городского округа Архангельской области «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и нормативных правовых актов городского округа Архангельской области «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа Архангельской области «Котлас»;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

В случае установления Управлением городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Архангельской области обеспечение достижения этих значений показателей также является основанием начисления премии за качественное руководство учреждением.

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами пятым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя муниципального учреждения определяются распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – приказом руководителя учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период.

Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – приказом руководителя учреждения.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей учреждений);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обстоятельства, предусматриваемые абзацами двадцать первым – двадцать третьим настоящего пункта, применяются в качестве одних из показателей эффективности деятельности учреждений и работы работников, влияющих на расчёт баллов при применении премий за качественное руководство учреждением.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный месяц.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путём деления распределённой ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определённого в соответствии с пунктом 55 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 55 Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

распоряжениями (приказами) Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказами руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за

качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

42. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя учреждения – Управлением городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас»;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения.

43. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

44. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 41 настоящего Отраслевого положения (включая абзац двадцать четвертый пункта 41 настоящего Отраслевого положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказом руководителя учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 55 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

45. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

46. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 40 и подпунктом 1 пункта 43 настоящего Отраслевого положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

47. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений (приказов) Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

48. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную



заработную плату остальных работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливается распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в учреждении.

Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

49. В случае отсутствия руководителя учреждения (временная нетрудоспособность, служебная командировка, трудовой отпуск и т.д.) или прекращения трудового договора с ним, его полномочия временно осуществляет один из работников учреждения в соответствии с должностной инструкцией и письменным распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

## **VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения**

50. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа «Котлас», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

51. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований пункта 52 настоящего Отраслевого положения.

52. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения, устанавливаемая настоящим Отраслевым положением, может быть дифференцирована в зависимости от среднесписочной численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения или среднесписочной численности работников основного персонала учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения должна быть

установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

53. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 52 настоящего Отраслевого положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 52 настоящего Отраслевого положения, подлежат контролю со стороны Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

54. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункт 52 настоящего Отраслевого положения).

55. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Отраслевым положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 48 настоящего Отраслевого положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к

административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 32 настоящего Отраслевого положения.

56. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных Отраслевым положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 32 настоящего Отраслевого положения.

57. Фонд оплаты труда работников учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников

муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа «Котлас» определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» доводятся Управлением городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» до руководителя учреждения.

58. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Отраслевым положением.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к отраслевому примерному положению  
об оплате труда в муниципальном  
бюджетном учреждении городского  
округа Архангельской области «Котлас»  
«Служба благоустройства»,  
подведомственного Управлению  
городского хозяйства администрации  
городского округа «Котлас»

### Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителя, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципального бюджетного учреждения городского округа Архангельской области «Котлас» «Служба благоустройства»

#### Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	5 200
	Уборщик территорий	5 300
	Рабочий по благоустройству населенных пунктов	6 550

#### Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли	Минимальный повышающий коэффициент к окладу
1 квалификационный уровень	Тракторист	9 060	
	Водитель автомобиля	9 400	
	Водитель автомобиля участка освещения	9 400	1,1
	Слесарь по ремонту автотехники	7 600	
	Диспетчер	7 950	
	Диспетчер участка освещения	7 950	1,1
	Дорожный рабочий	7 900	
2 квалификационный уровень	Машинист автогрейдера	10 030	
	Машинист экскаватора	9 800	
	Водитель автобуса	9 600	
	Вальщик	9 350	
	Помощник вальщика	7 600	
	Вулканизаторщик-	9 350	

	инструментальщик		
	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8 300	
	Электрогазосварщик	9 350	
	Электромонтер	9 500	1,1
3 квалификационный уровень	Машинист	10 400	1,1
4 квалификационный уровень	Электромеханик	10 600	1,1

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	10 100
	Специалист по охране труда	8 800

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рубли	Минимальный повышающий коэффициент к окладу
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	10 800	
	Юрисконсульт	12 200	
2 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок	10 800	
	Мастер участка	11 000	
	Мастер участка освещения	11 000	1,2
	Механик	11 000	
3 квалификационный уровень	Начальник участка	12 200	
	Начальник участка освещения	12 200	1,2
5 квалификационный уровень	Главный экономист	14 800	
	Главный механик	13 400	