



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КОТЛАС»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 10 февраля 2015 г. № 332

г. КОТЛАС

**Об утверждении примерного положения  
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного  
учреждения «Архив муниципального образования «Котлас»**

Во исполнение постановления администрации муниципального образования «Котлас» от 19 сентября 2014 года № 2243 «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 муниципального образования «Котлас», руководствуясь статьями 34 и 37 Устава МО «Котлас», администрация МО «Котлас» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Архив муниципального образования «Котлас», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Муниципальному бюджетному учреждению «Архив муниципального образования «Котлас» до 01 апреля 2015 года внести в установленном порядке изменения в положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Архив муниципального образования «Котлас» в целях его приведения в соответствие с настоящим постановлением, Примерным положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Архив муниципального образования «Котлас»».

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципального бюджетного

учреждения «Архив муниципального образования «Котлас»» не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Архив муниципального образования «Котлас»» с 01 июля 2015 года не должна превышать 35 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Архив муниципального образования «Котлас»» должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала превышала среднюю заработную плату работников данного учреждения.

4. Считать утратившим силу постановление от 19.04.2011 №876 "Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения "Котласская городская телерадиокомпания" в редакции постановления от 19.10.2011 " 2646 "О внесении изменений в постановление от 19.04.2011 № 876 "Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения "Котласская городская телерадиокомпания".

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте МО «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» З.Н. Караваеву.

Глава МО «Котлас»

А.В. Бральнин

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению  
администрации МО «Котлас»  
от 10 февраля 2015 года № 332

Примерное положение  
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения  
«Архив муниципального образования «Котлас»»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда (далее – Примерное положение) работников муниципального бюджетного учреждения «Архив муниципального образования «Котлас»» (далее – учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением 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 муниципального образования «Котлас», утвержденного постановлением администрации МО «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений» (в редакции постановления администрации МО «Котлас» от 19 сентября 2014 года № 2243) в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения эффективности оказания муниципальных услуг.

2. Примерное положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета муниципального образования «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 муниципального образования «Котлас».

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных окладов (должностных окладов);

г) настоящего Примерного положения;

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

е) мнения представителей работников в социальном партнёрстве.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

7. 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.

8. В целях настоящего Примерного 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 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.

9. В соответствии с настоящим Примерным положением в примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу учреждения, входят:

– директор;

– главный бухгалтер.

В соответствии с настоящим Примерным положением в примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к вспомогательному персоналу учреждения, входят:

- делопроизводитель;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик территорий;
- уборщик служебных помещений.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенного настоящим Примерным положением, 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 Примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения

10. 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.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении №1 к настоящему Примерному положению.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), определенных настоящим Примерным положением, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в данном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

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

12. 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.

13. 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.

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4,0 процента оклада (должностного оклада).

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

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.

15. 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.

16. 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.

Выплата 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, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе 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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут

определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

17. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 13 настоящего Примерного 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 13 настоящего Примерного положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

18. 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

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

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за ученую степень;
- 5) надбавка за ученое звание;

6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Котлас» (далее - премиальная выплата при награждении);

7) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам).

21. Премии по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.



Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемый период – месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премииальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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 абсолютном размере.

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 вторым 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 конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по

итогах работы. Конкретные предельные (максимальные) 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 Примерным положением.

Премиальная 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 приказах 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 Примерном положении.

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

22. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показателями и критериями эффективности деятельности работников являются:

качество исполнения предоставляемой архивной информации;

качество обслуживания исследователей в читальном зале;

соблюдение графика упорядочения и комплектования муниципального архива;

активность в научно – методической и научно – исследовательской работе;

освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие архивного дела в учреждении;

высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе;

участие в создании выставок;

соблюдение техники безопасности на рабочем месте.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников. Критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжением Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Расчетными периодами для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является месяц (ежемесячная премиальная выплата).

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

В качестве показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов у работников учреждений, применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности работников:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

- применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

Перечисленные выше показатели применяются в качестве оснований для не начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

23. 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 абсолютном размере.

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

24. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальный размер надбавки за ученую степень составляет 10 процентов оклада (должностного оклада) работника. Положением об оплате труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень, но не ниже размера надбавки, определенного настоящим Примерным положением.

25. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальный размер надбавки за ученое звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада) работника. Положением об оплате труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание, но не ниже размера надбавки, определенного настоящим Примерным положением.

26. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Котлас».

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам муниципального образования «Котлас», в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Собрания депутатов муниципального образования «Котлас», награды администрации (органов администрации) муниципального образования «Котлас», награды Главы муниципального образования «Котлас».

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Минимальные размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

три оклада (должностных оклада) – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

два оклада (должностных оклада) – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

один оклад (должностной оклад) – при награждении наградами Архангельской области.

1000,00 рублей – при награждении муниципальными наградами муниципального образования «Котлас».

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Примерным положением.

27. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Минимальный размер выплаты молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Примерным положением.

28. 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), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 20 настоящего Примерного положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 20 настоящего Примерного положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4, 5, 7 пункта 20 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего 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.

## V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

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

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования «Котлас».

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

Положением о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

## VI. Особенности оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения

31. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанного должностного оклада.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются Управлением по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас».

Конкретные размеры должностного оклада руководителя учреждения определяются Управлением по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

Максимальный размер должностного оклада руководителя учреждения в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимых ими учреждений, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, составляет 1:5.

32. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер устанавливаемого главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжения Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

приказа руководителя учреждения – в отношении главного бухгалтера учреждения.

34. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю относятся:

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

35. 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.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

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

достижение показателей и критериев 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;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации МО «Котлас»);

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

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 МО «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам МО «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 МО «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 МО «Котлас».

В случае установления Управлением по социальным вопросам администрации МО «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.

При определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением учитываются процентные показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения (показателей плана деятельности учреждения), при определении наличия

оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется распоряжением Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас».

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, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);

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

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

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 44 настоящего Примерного положения

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

- в отношении руководителя учреждения - распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас»;

- в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство учреждением устанавливаются за премируемый период – месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премии за качественное руководство учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

36. Премиальная 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.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

37. Премиальная выплата при награждении устанавливается руководителю учреждения в соответствии с пунктом 26 настоящего Примерного положения.

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

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

39. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главным бухгалтерам учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 35 настоящего Примерного положения (включая абзац двадцать третий пункта 35 настоящего Примерного положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, 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 положением о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - восьмым настоящего пункта, определяется Положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказом руководителя учреждения.

40. 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 абсолютном размере.

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

41. Премияльная выплата при награждении устанавливается главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктом 26 настоящего Примерного положения.

42. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 34 и 38 настоящего Примерного положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжения Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

приказа руководителя учреждения – в отношении главного бухгалтера учреждения.

43. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжения Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

приказа руководителя учреждения - в отношении главного бухгалтера учреждения.

44. Средняя заработная плата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельный уровень соотношения средних заработных плат руководителя учреждения и средних заработных плат остальных работников

учреждения (далее - предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4,5, исходя из критериев, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников учреждения определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Приложение № 1  
к Примерному положению  
о системе оплаты труда  
работников  
муниципального  
бюджетного учреждения  
«Архив МО «Котлас»

**Перечень профессионально-квалификационных групп и  
размеры минимальных должностных окладов работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Архив муниципального образования «Котлас»**

Название должности в соответствии с профессионально-квалификационной группой	Минимальный размер окладов, руб.
<b>I. Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня</b>	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Археограф 1 категории; архивист 1 категории	4 360,00
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Ведущий археограф; ведущий архивист	5 805,00
<b>II. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня</b>	
Делопроизводитель	2 460,00
<b>III. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий	2 800,00

## КРИТЕРИИ

установления предельных уровней соотношения средних  
заработных плат руководителей учреждения  
и средних заработных плат остальных работников учреждения

### 1. Общие критерии.

1.1. Списочная численность работников учреждения по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей учреждений и средних заработных плат остальных работников учреждений (далее – предельный уровень средних заработных плат):

Списочная численность, человек	Количество баллов
До 50	1,0
От 51 до 100	1,5

1.2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых учреждением:

Площадь, кв.м.	Количество баллов
До 500	0,7
От 500,1 до 2000	0,8

1.3. Совмещение руководителем учреждения профессий (должностей) оценивается от 0,1 до 2,0 баллов.

2. Критерии по типам учреждений муниципального образования «Котлас».

Для архивов:

Количество единиц хранения документов, тыс. ед. хранения документов	Количество баллов
От 1000 до 1500	0,1
Свыше 1500	0,2