

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Комитета  
по молодежной политике,  
физической культуре и  
спорту Республики Алтай  
от «23» 05 2016 года № 111-03

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай  
«Центр молодежной политики, военно-патриотического воспитания и  
допризывной подготовки граждан в Республике Алтай»,  
подведомственного Комитету по молодежной политике, физической  
культуре и спорту Республики Алтай, по виду экономической  
деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения  
проживания»**

### І. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Центр молодежной политики, военно-патриотического воспитания и допризывной подготовки граждан в Республике Алтай», подведомственного Комитету по молодежной политике, физической культуре и спорту Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» (далее – учреждение, Комитет, Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее также – постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252) и включает в себя:

порядок применения и минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ), квалификационным разрядам;

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)

иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к настоящему Положению).

7. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

8. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не

учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях по специальности, соответствующей или аналогичной по функциям занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;

при выслуге лет от 5 и выше – до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

13. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

## **II. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

14. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также - рабочие), устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (приложение № 2 к настоящему Положению).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо

ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

15. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 2.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

17. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

18. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

19. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя**

20. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, утвержденного постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

22. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Комитета по результатам достижения показателей деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, установленными нормативным правовым актом Комитета.

Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

23. Комитет вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Неиспользованные в течение финансового года централизованные лимиты бюджетных обязательств учреждения остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

24. В целях поощрения заместителя руководителя учреждения ему могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителю руководителя учреждения, в соответствии с разделом VI настоящего

Положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

25. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя учреждения) устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 3.

26. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя учреждения) устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Комитетом в кратности от 1 до 2.

27. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя учреждения), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя учреждения) рассчитывается делением годового фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителя руководителя учреждения) и на 12 (количество месяцев в году).

28. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

29. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, работникам в зависимости от условий труда могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

30. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - выплаты за вредность), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные размеры выплат за вредность устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.



Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

35. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

36. Конкретный размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

37. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением

Правительства Республики от 5 ноября 2008 года № 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за образцовое качество выполняемых работ.

38. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

39. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

40. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

41. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации региональных и ведомственных целевых программ;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

42. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

43. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;  
награждении ведомственными наградами.

## **VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат**

44. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

45. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

46. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

47. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Комитета.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**  
к Примерному положению об оплате  
труда  
работников бюджетного учреждения  
Республики Алтай «Центр молодежной  
политики, военно-патриотического  
воспитания и допризывной подготовки  
граждан в Республике Алтай»,  
подведомственного Комитету по  
молодежной политике, физической  
культуре и спорту Республики Алтай, по  
виду экономической «Предоставление  
социальных услуг без обеспечения  
проживания»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
(должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, бюджетного  
учреждения Республики Алтай «Центр молодежной политики, военно-  
патриотического воспитания и допризывной подготовки граждан в Республике  
Алтай», подведомственного Комитету по физической культуре и спорту Республики  
Алтай, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без  
обеспечения проживания» и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов  
к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень/перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3362	
1.1	1 квалификационный уровень: специалист по работе с молодежью, инспектор по кадрам		до 0,03
1.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством		от 0,03 до 0,09
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4059	
2.1	1 квалификационный уровень: юрисконсульт		до 0,03
2.2	2 квалификационный уровень:		от 0,03 до 0,10
2.3	3 квалификационный уровень:		от 0,10 до 0,21
2.4	4 квалификационный уровень:		от 0,21 до 0,32
2.5	5 квалификационный уровень:		от 0,32 до 0,45

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда  
работников бюджетного учреждения  
Республики Алтай «Центр молодежной  
политики, военно-патриотического  
воспитания и допризывной подготовки  
граждан в Республике Алтай»,  
подведомственного Комитету по  
молодежной политике, физической  
культуре и спорту Республики Алтай, по  
виду экономической «Предоставление  
социальных услуг без обеспечения  
проживания»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям  
рабочих бюджетного учреждения Республики Алтай «Центр молодежной политики,  
военно-патриотического воспитания и допризывной подготовки граждан в  
Республике Алтай», подведомственного Комитету по физической культуре и спорту  
Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Предоставление  
социальных услуг без обеспечения проживания»

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Профессии рабочих отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень:	
1.1	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2372
2	Профессии рабочих отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
2.1	1 квалификационный уровень:	
2.1.1	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (водитель автомобиля)	3362
2.2	4 квалификационный уровень:	
2.2.1	Профессии рабочих, предусмотренные квалификационным уровнем ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) (водитель автомобиля)	3527

Приложение № 2  
 и Приложению № 2  
 работы по оказанию помощи  
 в области культуры, искусства,  
 физической культуры и спорта  
 молодежи и молодежи в  
 подкомитете Комитета по  
 молодежной политике, физической  
 культуре и спорту Республики Алтай по  
 инициативе Комитета «Представители  
 молодежных организаций Республики  
 Алтай»

В соответствии с поручением  
 Правительства Республики Алтай  
 от 15.04.2014 № 14-П/14  
 Комитет по молодежной политике,  
 физической культуре и спорту  
 Республики Алтай в соответствии  
 с поручением Правительства  
 Республики Алтай от 15.04.2014  
 № 14-П/14 в соответствии с  
 поручением Правительства  
 Республики Алтай от 15.04.2014  
 № 14-П/14

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Исполнитель
1	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
2	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
3	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
4	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
5	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
6	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
7	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
8	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
9	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай
10	Организация мероприятий по оказанию помощи молодежи в области культуры, искусства, физической культуры и спорта	с 01.05.2014 по 31.12.2014	Министерство культуры, искусства, физической культуры и спорта Республики Алтай



Принято и  
 исполнено 13  
 (тринадцать) млрд  
 (Иванов И.И.)