АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11 февраля 2022 года № 74

с. Красноборск

О внесении изменений в примерное отраслевое

Положение об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений дополнительного образования

в сфере культуры, подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

В соответствии с утвержденным Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17 февраля 2017 года № 42 (с изменениями от 18.12.2017 № 624, от 29.10.2018 № 517, от 27.08.2019 № 381, от 10.09.2019 № 411, от 04.10.2019 № 466, от 13.03.2020 № 132, от 29.06.2020 № 338, от 20.08.2020 № 471) администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» постановляет:

1. Внести в примерное отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район», утвержденное постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 22 июня 2021 г. № 418 (далее Положение), следующие изменения:

1.1. Пункт 2.5. раздела II Положения изложить в следующей редакции:

«2.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацем третьим настоящего пункта.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-4 пункта 2.7. настоящего Положения 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.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов.».

1.2. Подпункт 3) пункта 2 приложения № 9 к Положению исключить.

1.3. В приложении № 10 к Положению слова «Кратность определяется в зависимости от группы оплаты труда руководителей» заменить словами «Коэффициент кратности определяется в соответствии с критериями».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела культуры и туризма Власову Л.В.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению на официальном сайте администрации МО «Красноборский муниципальный район».

**Исполняющий обязанности**

**главы муниципального образования С.Д. Загрийчук**

Утверждено

постановлением администрации

МО «Красноборский муниципальный

 район» от 22 июня 2021 г. № 418

(с изменениями: от 11.02.2022 г. № 74)

Примерное отраслевое Положение об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования в сфере культуры,

подведомственных администрации

МО «Красноборский муниципальный район»

I. Общие положения

**1.1**. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», решением Собрания депутатов от 22.12.2006 г. № 55 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантий и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального района, расположенных на территории муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (с изменениями) и постановлением администрации МО "Красноборский муниципальный район" от 17.02.2017 г. № 42 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» (с изменениями).

**1.2.** Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район» (далее – муниципальные бюджетные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений;

перечень повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и порядок их применения;

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 муниципальных бюджетных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (приложения VIII, IX, X).

**1.3**. Настоящее Положение распространяется на муниципальные бюджетные учреждения, являющиеся образовательными учреждениями дополнительного образования в сфере культуры.

**1.4.** Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается положением об оплате труда работников этого муниципального бюджетного учреждения (далее - положение об оплате труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению об оплате труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, органов местного самоуправления.

Положение об оплате труда распространяется на всех работников соответствующего муниципального бюджетного учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

**1.5.** Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются с учетом:

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

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

3) профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

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

6) положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17 апреля 2017 года N 42, а также настоящего Положения;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

**1.6.** Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

2)повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

4) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

**1.7**. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных Областными законами, муниципальными нормативно-правовыми актами МО «Красноборский муниципальный район» за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из бюджета муниципального образования.

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

**1.9.** Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений 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 муниципальное бюджетное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

**1.11.**  В целях настоящего Положения:

 к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального бюджетного учреждения;

 к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

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

 **1.12.** Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения приведен в Приложении № 11 к настоящему Положению.

 Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.11. настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

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

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты и порядок их применения**

**2.1**. 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.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы преподавателей учреждений, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

**2.2.** Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

**2.3.** Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

 Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. Руководители муниципальных бюджетных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального бюджетного учреждения. В случае издания постановления администрации МО «Красноборский муниципальный район» или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений 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 муниципальных бюджетных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2.4.** В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1)повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

2)персональный повышающий коэффициент к окладу.

**2.5.** Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацем третьим настоящего пункта.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-4 пункта 2.7. настоящего Положения 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.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов.

**2.6.** Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных бюджетных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

**2.7.** Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

1)присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

 2)наличие у работника высшего профессионального образования;

3) наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

4) наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория:

 педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678;

 иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

 Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных [приложением](#Par1291)  № 3 к настоящему Положению.

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам квалификационной категории составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, % |
| Высшая квалификационная категория | 12 |
| Первая квалификационная категория | 8 |

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени, но не более установленной нормы рабочего времени.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени, но не более установленной нормы рабочего времени.

 **2.8**. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов, определенных настоящим Положением.

 **2.9.** Решение о введении вышеуказанных повышающих коэффициентов к окладу принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

 **2.10.** Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда.

 **2.11.** Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам муниципальных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

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

**3.1.** 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.

**3.2**. 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;

 4) выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника.

**3.3.** 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.

 Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исчисленных пропорционально отработанному времени, но не более установленной нормы рабочего времени.

Положениями о системе оплаты определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители муниципальных бюджетных учреждений обеспечивают 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.

 **3.4**. 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 местностям 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 муниципального бюджетного 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.

**3.5.** 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 и устанавливаются в следующих размерах:

 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.

 Положениями 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 Положением.

 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 муниципального бюджетного учреждения и установленных соответствующему работнику.

 **3.6.** Выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работников:

1) обслуживание вычислительной техники;

2) за руководство методическими и предметными объединениями;

3) руководство творческим коллективом;

4) выполнение обязанностей администратора школьного сайта и электронного дневника;

5) выполнение иной дополнительной работы не предусмотренной должностными обязанностями по занимаемой должности.

Размеры выплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника, определяются как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

Минимальный размер выплат составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры, устанавливаемых работнику выплат за выполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

 **3.7.** Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1, 2 и 4, абзацами шестым – восьмым подпункта 3 пункта 3.2. настоящего Положения и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 3.2. настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения соглашением сторон трудового договора.

 **3.8.** Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципального бюджетного учреждения на основании приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и в пределах фонда оплаты труда.

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

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

**4.2.** 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 стаж непрерывной работы;

5) надбавка за почетное звание;

6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

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

8) выплата за интенсивность труда и качество работы.

9) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

 **4.3.** Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты) при наличии фонда оплаты труда.

 Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений), и иным категориям работников, предусмотренным [подразделами 1.1](#Par601). раздела 1, [разделами 2](#Par670), [3](#Par776) приложения № 1 к настоящему Положению.

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

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

 Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений об их начислении.

 Премиальные 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 муниципального бюджетного учреждения, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par272) настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

 Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par272) настоящего пункта.

 При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par272) настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями 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 муниципального бюджетного учреждения;

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

 при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

 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.

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

 Положениями 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 Положением.

 Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

 В приказах руководителей муниципальных бюджетных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

 Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

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

 **4.4.** Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

 Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 4.3. настоящего Положения.

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

 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в [приложении № 4](#Par1049) к настоящему Положению.

 Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

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

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

 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 премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 7.3.3. раздела VII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, полученных за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

 Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

 Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

 при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

 Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений 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 – календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

 При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются 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 квартале.

 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.

 **4.5.** Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

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

 **4.6.** Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, дополнительного образования в сфере культуры.

 Специалистам образовательных учреждений засчитывается стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

 Стаж работы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на руководящих должностях.

 Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам по основной должности и начисляется ежемесячно.

 Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

 Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| при стаже непрерывной работы | Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| От 1 года до 3 лет | 3 |
| От 3 до 5 лет | 4 |
| От 5 до 10 лет | 5 |
| От 10 до 15 лет | 6 |
| 15 лет и более | 7 |

 Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

 В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложения № 5 к настоящему Положению.

 Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в [приложении № 6](#Par910) к настоящему Положению.

 Назначение надбавок производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии иного представительного органа работников.

 Внешние совместители в учреждениях образования права на надбавку за стаж непрерывной работы не имеют.

**4.7.** Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном бюджетном учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 7 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

**4.8**. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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

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

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

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

 **4.9.** Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка 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.

 Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, окончившим учреждения высшего образования или профессиональные образовательные организации, приступившим к выполнению трудовых обязанностей по педагогической должности не по специальности, но прошедшим курсы профессиональной переподготовки и получившим диплом соответствующего образца.

 В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника учреждения из отпуска.

 Минимальный размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные учреждения с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

**4.10.** Выплата за интенсивность труда и качество работы устанавливается в абсолютном размере или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер данной выплаты определяется руководителем муниципального бюджетного учреждения и максимальным размером не ограничивается

**4.11.** Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника муниципального бюджетного 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 и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 4.2. настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 4.2. настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 6,8,9 пункта 4.2. настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального бюджетного учреждения на основании приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения.

Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

 Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных бюджетных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, 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.

**V. Выплаты социального характера**

**и порядок их применения**

**5.1.** Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам муниципальных бюджетных учреждений, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений.

**5.2.** К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных учреждений;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

 **5.3.** Материальная помощь работникам муниципальных бюджетных учреждений выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

 Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях.

 Заявления подаются работниками муниципального бюджетного учреждения при наличии основания для выплаты материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

 Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи
335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

**5.4.** Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального бюджетного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере.

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

Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи и порядок ее оказания

**VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров**

 **6.1.** Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат и выплат социального характера.

**6.2.** Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов, ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного учреждения и составляет до 4 размеров указанного размера должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального бюджетного учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, образующие новый оклад в соответствии со вторым абзацем пункта 2.5. раздела 2 настоящего Положения.

К основному персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального бюджетного учреждения.

Порядок расчета заработной платы руководителей муниципальных бюджетных учреждений приведен в приложении № 10 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального бюджетного учреждения определяется органом, который осуществляет функции и полномочия учредителя.

 Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера органа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

В трудовой договор руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

 Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, 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) должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год не позднее 1 марта финансового года исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

**6.3.** Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения.

Должностные оклады главных бухгалтеров, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

 Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Красноборский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, 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) должностного оклада заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципального бюджетного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения.

**6.4.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

распоряжений, приказов органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений.

 **6.5.** К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений, относятся:

 1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением;

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

 3) надбавка за стаж непрерывной работы;

 4) премиальная выплата при награждении;

 5) надбавка за почетное звание.

 **6.6.** Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

 Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением являются:

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

 достижение показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника, отражающих:

 - содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального бюджетного 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 муниципального бюджетного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

 - своевременную и правильную оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения;

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

 - своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

 - осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, органов местного самоуправления, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

 - выполнение требований пожарной безопасности;

 - своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на муниципальное бюджетное учреждение;

 - обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения, установленных органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

 - направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального бюджетного учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения;

 - показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным бюджетным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результата выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным бюджетным учреждением (в рамках компетенции работника);

 - надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное бюджетное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, органов местного самоуправления.

 Перечни показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника, предусмотренные [абзацами четвертым](#Par486) - [шестнадцатым](#Par488) настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений определяются постановлением администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район», в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений – приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

 Показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

 Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается распоряжением органа, осуществляющего функции и полномочия учреждителя муниципального бюджетного учреждения;

 Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения определяется в отношении руководителей распоряжением органа, осуществляющего функции и полномочия учреждителя муниципального бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений – приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

 Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением снижается:

 при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

 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.

 Максимальный (предельный) размер снижения премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением составляет 40 баллов.

 Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

 при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений);

 при не выполнении плана по утранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (работ) (при наличии такого плана);

 при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

 Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7.3.2. раздела VII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

 Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7.3.2. раздела VII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

 Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения распоряжением (приказом) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения - приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

 Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным 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 муниципальным учреждением:

 постановлением (роспоряжением) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

 приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений - в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

 Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

 Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением).

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

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным 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 муниципальных бюджетных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения.

 Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных бюджетных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных бюджетных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

 **6.7.** 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 или в процентах к должностному окладу работника.

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

 в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения - органом, осуществляет функции и полномочия учредителя;

 в отношении заместителя руководителя муниципального бюджетного учреждения - руководителем муниципального бюджетного учреждения.

  **6.8.** Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с [пунктами 4.6](#Par316)., [4.7](#Par355). и [4.9](#Par371). раздела IV настоящего Положения.

 **6.9.** К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений, относятся:

 1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением;

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

 3) надбавка за стаж непрерывной работы;

 4) премиальная выплата при награждении;

 5) надбавка за почетное звание.

 **6.10.** Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных [пунктом 6.6.](#Par473) настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

 Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением является достижение показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника, а именно:

 надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного учреждения;

 своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального бюджетного учреждения;

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

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

 своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального бюджетного учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения.

 Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением могут быть дополнены приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

 Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренные [абзацами третьим](#Par528) - [девятым](#Par534) настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

 При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с [пунктом 7.3.2. раздела VII](#Par628)  настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

 Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

 **6.11.** 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 или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

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

 **6.12.** Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с [пунктами 4.6](#Par316)., [4.7](#Par355). и [4.9](#Par371). раздела IV настоящего Положения.

 **6.13.** Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями, приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя (в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения), и приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения подлежат включению:

 перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

 основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 1 пункта 6.5.](#Par466) и [подпунктом 1 пункта 6.9.](#Par519) настоящего Положения);

 конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

 Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

 распоряжений (приказов) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

 приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений.

 **6.14**. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с [разделом V](#Par418) настоящего Положения.

 Выплаты социального характера начисляются на основании:

 распоряжений (приказов) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя,- в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

 приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений.

 **6.15.** Руководители, заместители руководителей муниципальных бюджетных учреждений могут вести педагогическую (преподавательскую) работу в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (включая учебные часы и кружковую работу), если они по основной должности получают полный должностной оклад.

 Определение и изменение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

 Определение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

 Объем учебной нагрузки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений, выполняющих педагогическую работу, определяются на основании распоряжений органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

 Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

 Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

 **6.16.** Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального бюджетного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

 Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных бюджетных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения.

 В муниципальных бюджетных учреждениях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном бюджетном учреждении.

 Распоряжениями органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных муниципальных бюджетных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

 Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

 Руководители муниципальных бюджетных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

 Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

 **6.17.** В случае когда заместитель руководителя или иной работник муниципального бюджетного учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального бюджетного учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального бюджетного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального бюджетного учреждения:

 проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

 приказов о начислении выплат компенсационного характера;

 приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

 приказов о начислении выплат социального характера.

 Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального бюджетного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального бюджетного учреждения только после согласования с органом осуществляющим функции и полномочия учредителя.

**VII. Требования к структуре фондов оплаты труда**

**работников муниципальных учреждений**

 **7.1**. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному учреждению из бюджета муниципального района и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с пунктом 2.5 раздела II настоящего Положения) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

 **7.3.** Предельная доля, указанная в пункте 7.2. настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения.

 Предельная доля, указанная в пункте 7.2. настоящего Положения, подлежат контролю со стороны органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

 **7.3.1**. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного 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 муниципального бюджетного учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного 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 муниципального бюджетного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения.

 **7.3.2.** 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, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство государственным 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](#Par629) настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

 Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального бюджетного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат ([пункт 6.16.](#Par604) настоящего Положения).

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

 Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного 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](#Par629) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения в следующем финансовом году.

 При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного 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 муниципального бюджетного 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 [абзацем седьмым пункта 4.3.](#Par299) раздела IV настоящего Положения.

 **7.3.3.** 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, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и 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](#Par639) 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](#Par639) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения в следующем финансовом году.

 При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 4.3.](#Par299) раздела IV настоящего Положения

 **7.4.** Муниципальные бюджетные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, установленных настоящим Положением.

 **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

 **8.1.** Штатные расписания и тарификационные списки муниципальных бюджетных учреждений относятся к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

 Штатное расписание утверждается на финансовый год с учетом действующей системы оплаты труда, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

 Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии иного представительного органа работников и предусматривает все должности работников данного учреждения.

 Мнение выборного профсоюзного органа учитывается только в части определения наименования должностей и правильности расчета заработной платы.

 Со штатным расписанием и тарификационными списками работники муниципальных бюджетных учреждений знакомятся под роспись с указанием даты ознакомления.

 Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также правильность расходования фонда оплаты труда несет руководитель образовательной организации.

**8.2.** Штатное расписание является организационно-распорядительным документом, отражающим структуру, штатный состав и численность работников учреждения.

В нем должен содержаться перечень структурных подразделений, должностей и профессий работников, с указанием их квалификации (при наличии), должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, общая численность работников и месячный фонд оплаты труда в учреждении.

 Статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания и распределение должностных обязанностей работников отнесены к компетенции образовательной организации.

Не допускается внесение в штатное расписание сокращенного наименования должностей (профессий).

 В штатное расписание включаются должности работников учреждения, оплата труда которых производится на основании должностных окладов (руководители, специалисты, педагогические работники, которым законодательством установлена норма рабочего времени) либо окладов (технический персонал).

В штатное расписание включаются размеры окладов (должностных окладов) работников, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов (за специфику работы на селе, за наличие квалификационной категории и т.д.), а также компенсационных выплат, предусмотренных Положением о системе оплаты труда. В штатное расписание могут быть включены стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда и носящие постоянный характер.

При наличии в штатном расписании вакантных должностей или необходимости внесения новых должностей, может производиться изменение штатного расписания.

Для внесения изменений в штатное расписание издается приказ по основной деятельности «О внесении изменений в штатное расписание», в котором указываются наименование должности, которая вводится или упраздняется, а также структурное подразделение, к которому она относится (при наличии), количество штатных единиц, оклад (должностной оклад) и надбавки.

Если изменения в штатное расписание многочисленны (например, ликвидируются отдельные структурные подразделения, упраздняется или вводится ряд должностей), целесообразно составить новое штатное расписание.

 Форма штатного расписания утверждается отдельным распорядительным документом муниципального бюджетного учреждения либо приказом об учетной политике.

 **8.3.** В тарификационный список вносятся должности педагогических работников, которым приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» определена норма часов за ставку заработной платы и оплата труда которых производится на основании ставок заработной платы.

 **8.4.** Тарификация педагогических работников производится один раз в год по состоянию на 01 сентября соответствующего календарного года, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

 **8.5.**При заполнении тарификационных списков не допускаются сокращения наименования должностей работников. Должны полностью заполняться все графы, в том числе:

 - наименование должности педагога, соответствующее приказу Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № 761н;

 - размер ставки заработной платы с учетом всех повышающих коэффициентов;

 - объем учебной нагрузки;

 - основные компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер.

 **8.6.** На общих основаниях, с указанием фамилии, имени, отчества основных работников и объема учебной нагрузки, производится тарификация следующих педагогических работников:

 - находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

 - находящихся в длительном отпуске сроком до одного года;

 - отсутствующих свыше двух месяцев по иным основаниям, не предусмотренных данным пунктом.

 Приказом руководителя учебная нагрузка, установленная педагогическим работникам, предусмотренным в настоящем пункте, передается для выполнения другим педагогическим работникам на период отсутствия основного работника.

 При передаче преподавательской (или педагогической) нагрузки составляются дополнительные тарификационные списки.

 **8.7.** Тарификационные списки утверждаются приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии иного представительного органа работников.

 Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, следует применять форму (тарификационный список), предусмотренную приложением № 12 к настоящему Положению.

 **8.8.** Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**IX. Порядок исчисления заработной платы**

 **9.1.** Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

 **9.2.** Месячная заработная плата преподавателей, для которых установлены нормы часов преподавательской работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской работы) путем умножения установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

 - преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

 - преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

 **9.3.** Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

 **9.4**. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

 **9.5.** При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

 **9.6.** За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

 Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**X. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

 **10.1.** Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

 - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, на период не свыше двух месяцев подряд;

 - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации.

 **10.2.** Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

 **10.3.** Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

 **10.4.** Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 **10.5.** Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию и в условия трудового договора.

 **10.6**. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течении которого будет выполняться учебная (преподавательская работа), ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Приложение № 1

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

**работников муниципальных бюджетных**

**учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий) | Минимальный размер оклада(должностногооклада, ставки заработной платы), рублей |
| 1 | 2 |
| ***1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования*** |
| **1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** |
| ***4 квалификационный уровень:*** педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор | 8710 |
| **2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** |
| **2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** |
| ***2 квалификационный уровень***: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"  | 4904 |
| **2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** |
| ***1 квалификационный уровень:*** бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-лаборант; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; юрисконсульт  | 6131 |
| **3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих** |
| **3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"** |
| ***1 квалификационный уровень:*** наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; конюх  | 3350 |

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

<\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение № 2

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов, которым устанавливается**

**повышающий коэффициент к окладу за работу**

**в сельской местности**

- Руководитель структурного подразделения;

-Педагогические работники (преподаватель);

- Концертмейстеры;

- Документовед;

- Заведующий хозяйством;

- Бухгалтер.

 Приложение № 3

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**Перечень**

**случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности педагогического работника**

 При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течении срока ее действия в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
|  **Должность, по которой присвоена квалификационная категория** | **Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1** |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель  | Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тьютор  |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
|  Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |

Приложение № 4

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей и критериев оценки эффективности**

**деятельности работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры**

 1. Для муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры:

 1) реализация вариативных дополнительных образовательных и пред. профессиональных программ;

 2) укомплектованность клубов, секций, кружков, студий и других групп (далее объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);

 3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;

 4) результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.);

 5) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся);

 6) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

 7) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

 8) организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов;

 9) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);

 10) наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);

 11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ;

 12) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

 13) реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов, в коллективных педагогических проектах, трансляция передового педагогического опыта в разных формах и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

 14) соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в учреждении.

Приложение № 5

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,**

**для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

 1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях всех форм собственности.

 2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

 3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

 4. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

 5. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

 6. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

 учителям, преподавателям черчения, изобразительного искусства,;

 педагогам дополнительного образования;

 педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

 преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

 7. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы):

 1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

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

 3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

 4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 6

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**Порядок**

**исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет**

 **для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

 1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

 2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка.

 3. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

 4. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

 5. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

 6. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

 7. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

 8. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

 9. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

 10. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

 В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

 11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

 а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

 б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

 в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

 г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

 д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

 е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

 ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

 з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

 и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

 к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

 12. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

 а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности.

 Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

 б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

 13. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в [пункте 12](#Par934) настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

 14. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

 а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

 б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

 в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

 г) требование профсоюзного органа.

 15. В следующих случаях стаж не прерывается:

 а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

 б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой;

 в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

 г) при поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

 16. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

 Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном [подпунктом "а" пункта 12](#Par1024) настоящего приложения.

 17. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

 а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

 б) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений;

 г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

 18. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

 При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

 Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

 19. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

 На ежемесячную надбавку за стаж непрерывной работы начисляются районный коэффициент и северные процентные надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

 Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

 20. Если у работника право на получение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

 В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период нахождения в командировке, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

 21. Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя, изданного с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа или иного представительного органа.

 При прекращении трудового договора с работником надбавка за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

 22. Стаж работы для назначения ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа.

 Состав и порядок работы комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителем учреждения.

 Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет

 23. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы возлагается на руководителя учреждения.

Приложение № 7

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**почетных званий, нагрудных знаков, знаков,**

**значков, за наличие которых работникам устанавливается**

**надбавка за почетное звание**

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

 "Народный учитель СССР",

 "Заслуженный учитель школы РСФСР";

 "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

 "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

 "Заслуженный работник физической культуры РСФСР".

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

 "Народный учитель Российской Федерации";

 "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

 "Заслуженный учитель Российской Федерации";

 "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

 "Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

 "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

 "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации".

3. Почетные звания, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

 "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

 "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

 "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

 "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

 "Почетный работник науки и техники Российской Федерации"

 "Почетный работник сферы образования Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

 нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

 нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта"

 нагрудный знак "За достижения в культуре «Министерства культуры Российской Федерации ";

 нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

 нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

 нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений";

 нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиуму ЦК профсоюза работников государственных учреждений;

 значок "Отличник народного просвещения";

 значок «За отличную работу «Министерства культуры СССР»».

5. знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»».

Приложение № 8

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, профессий работников учреждений,**

**относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности,**

**для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных учреждений**

**дополнительного образования в сфере культуры**

Преподаватель

Приложение № 9

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**Порядок**

 **исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры**

 1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных учреждений (далее – руководитель учреждения, учреждение).

 2. При определении размера среднего должностного оклада работников основного персонала учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад:

 1) повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности;

 2) персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории;

 3. 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.

 4. При расчете размера среднего должностного оклада работников основного персонала учитываются должностные оклады, ставки заработной платы, установленные в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием учреждения.

 Средний должностной оклад работников основного персонала учреждения рассчитывается по формуле:

m

 SUM ДО i

 ДО ср. = \_\_i=1\_\_\_\_\_\_ ,

 n

 где ДО ср. – размер среднего должностного оклада работников основного персонала;

 ДО i – размер должностного оклада, ставки заработной платы i – го работника основного персонала, установленный ему в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием учреждения на 01 октября текущего года.

n – численность работников основного персонала (человек) в соответствии с тарификационным списком и штатным расписанием учреждения по состоянию на 01 октября текущего года.

 Не включаются в численность работники принятые по совместительству из других организаций.

Приложение № 10

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений дополнительного образования

 в сфере культуры

**Порядок**

**расчета заработной платы руководителя муниципального бюджетного учреждения**

**дополнительного образования в сфере культуры**

1. Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до 4 размеров указанного среднего размера окладов.

ДОр = ДОср \* к, где:

 ДОр – должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения;

 ДОср.- средний размер оклада (должностного оклада), ставки

 заработной платы работников основного персонала;

 к – коэффициент кратности.

 Коэффициент кратности определяется в соответствии с критериями.

**КРИТЕРИИ**

**определения кратности размера должностного оклада**

**руководителя муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу**

 Списочная численность работников муниципального учреждения дополнительного образования в сфере культуры по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность, человек | Количество баллов |
| До 10 | 1,0 |
| От 11 до 30  | 1,1  |
| От 31 до 50 | 1,2 |
| Свыше 50  | 1,3  |

Общая площадь зданий (помещений), занимаемых муниципальным учреждением дополнительного образования в сфере культуры.

|  |  |
| --- | --- |
| Площадь, кв.м. | Количество баллов |
| До 500,0 | 0,5 |
| От 500,1 до 2 500  | 0,6  |
| Свыше 2 500,0 | 0,7 |

Численность обучающихся, по списочной численности постоянно обучающихся на 1 сентября.

|  |  |
| --- | --- |
| Численность обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей | Количество баллов |
| До 110 | 0,4 |
| От 111 до 120 | 0,5 |
| Свыше 120 | 0,6 |

Приложение № 11

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений

дополнительного образования

 в сфере культуры

 **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, относящихся**

**к административно – управленческому и вспомогательному**

**персоналу муниципального бюджетного учреждения**

**дополнительного образования в сфере культуры**

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно – управленческому персоналу муниципальных бюджетных учрежденийдополнительного образования в сфере культуры:
	1. Руководитель учреждения
	2. Руководитель структурного подразделения
	3. Заместитель руководителя учреждения
	4. Главный бухгалтер
	5. Бухгалтер
	6. Экономист
	7. Делопроизводитель
	8. Документовед
	9. Инспектор по кадрам
	10. Инженер по охране труда и технике безопасности
	11. Заведующий хозяйством
	12. Техник
	13. Кассир
2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учрежденийдополнительного образования в сфере культуры:
	1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	2. Сторож (вахтер)
	3. Электромонтер
	4. Электрик
	5. Водитель
	6. Уборщик производственных и служебных помещений

Приложение № 12

к отраслевому примерному

 положению об оплате труда

работников муниципальных

 бюджетных учреждений

дополнительного образования

 в сфере культуры

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВна \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Фамилия, Имя, отчество | Наименование должности, преподаваемый предмет | Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения | Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев)\* | Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ | Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы | Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы | Размер повышения размера оплаты, указанной в графе 8 |
| За квалификационную категорию | По иным основаниям |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Продолжение

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9, 10  | Доплата за дополнительную работу, в том числе:  | Надбавказа стаж непрерывной работы\* | Иные постоянные надбавки | Итого заработная плата в месяц по графе 11 с учетом доплат и надбавок по графам 12-17 | Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом районного коэффициента | Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом процентной надбавки (северной) | Итого заработная плата (сумма граф 18,19, 20 |
| Проверку письменных работ (определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки | Классное руководство | Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими | Другую дополнительную работу |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |

Директор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Бухгалтер\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется размер оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.