

СОГЛАСОВАНО



Председатель профсоюзного комитета
/В. В. Кривошапкина/
2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ «Средняя
общеобразовательная школа №1»
/А. Г. Оводова/
« 01 » 2022 года

приказ № 255/О от 01.09.2022 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1», находящихся в ведении Управления по социальным
вопросам администрации городского округа Архангельской области
«Котлас»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1», находящегося в ведении Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее по тексту – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 25.02.2010 № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – учреждение), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, установливания единых принципов построения системы оплаты труда работников учреждения.

2. Настоящее Положение включает в себя:
порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
перечень выплат социального характера и порядок их применения;
условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счёт средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», устанавливается настоящим Положением, утверждаемым руководителем учреждения (директором) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

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

5) мнения представителей работников в социальном партнерстве;

6) положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Котлас», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» № 299 от 25.02.2010 года (в редакции постановления администрации МО «Котлас» от 27.03.2020 № 602).

7) настоящего Положения.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

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

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

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

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

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер и указанные в приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказе Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказе Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Постановлении Минтруда от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

к вспомогательному персоналу относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), указанные в Постановлении Министерства труда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих», приказе Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказе Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», приказе Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказе Минздравсоцразвития РФ от 23.06.2006 № 492 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 8, разделы: «Общие профессии цветной металлургии», «Производство цветных, редких металлов и порошков из цветных металлов», «Обработка цветных металлов», «Производство твердых сплавов, тугоплавких металлов и изделий порошковой металлургии», «Производство электродной продукции», постановлении Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (ред. от 20.09.2011) «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1», постановлении Минтруда РФ от 15.11.1999 № 45 (ред. от 13.11.2008) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 2. Разделы: «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы», постановлении Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 10.01.1985 № 7/2-13 «Об утверждении разделов: «Общие профессии деревообрабатывающих производств»; «Лесопиление и деревообработка»; «Производство древесных и костровых плит»; «Производство фанеры»; «Производство мебели»; «Производство спичек»; «Производство карандашей» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 40».

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

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения пункта 10 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

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

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

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов по должностям (профессиям) работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определены в Приложении № 8 к настоящему Положению.

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

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

При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением установления повышающих коэффициентов по учреждению по основаниям установления повышающих коэффициентов по учреждению, предусмотренным пунктами 4, 5, 6 Приложения № 3 к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 6 Приложения № 3 к настоящему Положению, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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 педагогического персонала.

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.

18. Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу, а также основания их установления приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения) являются:

работа в учреждениях, классах (группах), реализующих адаптивные основные общеобразовательные программы, работа в учреждениях, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, выполнение функций классного руководителя (руководителя учебной группы), работа по проверке тетрадей (письменных работ), работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или форме экстерната, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультативным пунктом, руководство предметно-цикловыми комиссиями).

20. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения), а также основания их установления приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

22. 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.

23. 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) ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

24. 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.

Для работников столовой размер выплат составляет 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

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

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

26. 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.

Размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размерах, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 23 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 23 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

28.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей (далее – денежное вознаграждение за классное руководство) выплачивается с 1 сентября 2020 года педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества

обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более, чем за руководство в двух классах, с учетом районного коэффициента и северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей с учетом районного коэффициента и северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение которой не допускается. Денежное вознаграждение за классное руководство не меняет размер действующих ранее надбавок и выплат.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Денежное вознаграждение за классное руководство включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, но порядок его исчисления имеет особенности, предусмотренные статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

31. 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 ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Настоящим Положением определяется дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы следующим категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта:

- работникам, относящимся к административно-управленческому персоналу учреждения, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливается минимальный размер ежемесячной премиальной выплаты 10 процентов;

- работникам, относящимся к вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается минимальный размер ежемесячной премиальной выплаты 5 процентов.

Максимальный размер ежемесячных премиальных выплат определяется с учётом размера части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемого на выплату премии по итогам работы.

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен работникам, в отношении которых в соответствии с Положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты:

Наименование критерия снижения премиальной выплаты по итогам работы в соответствующем периоде времени,	Размер снижения премиальной выплаты по итогам работы
за невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	30 %
за ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	20 %
невыполнение плановых показателей работы, предусмотренных планом работы учреждения	20 %
за нарушение требований охраны труда	10 %
за нарушение требований пожарной безопасности	10 %

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

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

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

В приказе руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

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

Перечень показателей и критериев эффективности деятельности, а также количество баллов за различные показатели и критерии эффективности работников учреждения, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

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

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

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

Обстоятельства, предусмотренные абзацами седьмым – девятым настоящего пункта, применяются в качестве оснований для неначисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Расчетным периодом для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы является – месяц.

Работники учреждения, претендующие на установление премии за интенсивность и высокие результаты работы осуществляют самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с Анкетой показателей и критериев эффективности деятельности для расчёта премии за интенсивность и высокие результаты работы. Заполнение и предоставление в комиссию Анкеты показателей и критериев эффективности деятельности является правом работника.

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 премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 67 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники 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 учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Порядок работы и состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

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

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается за расчетные периоды - календарный месяц, квартал или год. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ неограничен и определяется руководителем учреждения.

35. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем учреждении;

наличие стажа непрерывной работы в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы для установления надбавки установлен в Приложении № 6 к настоящему Положению, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы производится в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Подсчет и установление стажа непрерывной работы осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы.

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

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за ученую степень устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за ученое звание устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

38. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания). Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, определяется в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за почетное звание устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

39. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, которым присвоено спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивные звания при условии преподавания ими предмета спортивной направленности.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка за спортивное звание по профилю работы работника в учреждении, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов.

40. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Котлас».

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

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно без учёта районного и северного коэффициента при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Котлас».

Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

Наименование премиальных выплат при награждении	Абсолютный размер премиальных выплат при награждении, рублей
Государственные награды Российской Федерации	3 000,00
Ведомственные награды Российской Федерации	3 000,00
Награды Архангельской области	
<ul style="list-style-type: none"> почетная грамота Губернатора Архангельской области, почетная грамота Архангельского областного Собрания депутатов 	1 000,00
<ul style="list-style-type: none"> благодарность Губернатора Архангельской области, благодарность Архангельского областного Собрания депутатов 	1 000,00
<ul style="list-style-type: none"> почетная грамота министерства образования Архангельской области 	1 500,00
<ul style="list-style-type: none"> благодарность министерства образования Архангельской области 	1 500,00
Награды городского округа Архангельской области «Котлас»	
<ul style="list-style-type: none"> почетная грамота Собрания депутатов городского округа «Котлас» 	1 000,00
<ul style="list-style-type: none"> почетная грамота администрации городского округа Архангельской области «Котлас» 	1 000,00
<ul style="list-style-type: none"> благодарность администрации городского округа Архангельской области «Котлас» 	1 000,00

41. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации 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. Надбавка 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.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

42. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым

договором в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 8, 10 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» или приказом руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

44. Работнику учреждения за счет экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь 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.

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

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

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

45. Педагогическим и иным работникам образовательных учреждений в соответствии с законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» выплачивается:

- материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

- единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Материальная помощь работникам выплачивается в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основному месту работы в течение года в пределах субсидий, выделенных на обеспечение выполнения муниципального задания.

Решение об оказании материальной помощи руководителю (директору) учреждения принимается руководителем Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» на основании письменного заявления руководителя на тех же условиях что и основным работникам учреждения и оформляется распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Работающим на неполной ставке размер материальной помощи исчисляется из размера установленного должностного оклада (ставки).

Работникам, отработавшим неполный календарный год, материальная помощь выплачивается пропорционально календарным дням, отработанным с 01 января текущего года до даты увольнения (включая периоды сохранения за работником места работы).

В случае если у работника в течение календарного года происходит изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то размер материальной помощи рассчитывается пропорционально количеству календарных дней в течении которых был установлен соответствующий оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, допустившим в течение года нарушение трудовой дисциплины;
- работникам, принятым по совместительству;
- работникам, проработавшим в учреждении менее 6 месяцев;

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

46. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения.

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

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется распоряжением (приказом) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас». В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа «Котлас» или приказом руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого

должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

47. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется на основании приказа (распоряжения) Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас», а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - приказом руководителя учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников не считается совместительством.

48. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения, оформленного в виде приказа (распоряжения) Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

49. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя учреждения. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас» или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

Распоряжения, (приказа) Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

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

51. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство 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.

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

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

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

достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

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

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

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

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

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

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

выполнение требований пожарной безопасности;

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

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

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения, установленных Управлением по социальным вопросам городского округа Архангельской области «Котлас»;

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

В случае проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением показатели, которые должны быть достигнуты по результатам такой оценки, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции работника), также являются основаниями начисления премии за качественное руководство учреждением.

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами пятым – восемнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя учреждения определяются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас». Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, в отношении заместителей руководителя учреждения, а также форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности определены приложением 9 настоящего Положения о системе оплаты труда.

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

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

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказом руководителя учреждения.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

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

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

при полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);

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

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

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением

Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

Распоряжением (приказом) начальника Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

приказом руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютном размере.

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

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

Для вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителя учреждения размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность.

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

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

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

в отношении руководителя учреждения – распоряжениями (приказами) начальника Управления по социальным вопросам;

в отношении заместителей руководителя учреждения – приказами руководителя учреждения.

54. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю и заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктами 35, 38, 40 настоящего Положения.

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

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

56. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 52 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 52 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера, количество баллов, а также форма отчета о выполнении показателей эффективности деятельности приведены в Приложении N 9 к настоящему Положению.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказом руководителя учреждения.

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

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

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

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

58. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 35, 38, 40 настоящего Положения.

59. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями (приказами) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (в отношении руководителя учреждения) и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 51 и подпунктом 1 пункта 55 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

Распоряжений, (приказа) начальника Управления по социальным вопросам – в отношении руководителя учреждения;

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

60. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений (приказов) Управления по социальным вопросам - в отношении руководителя учреждения;

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат

руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливается распоряжениями Управления по социальным вопросам городского округа Архангельской области «Котлас», в кратности от 1 до 4.

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 учреждении.

Распоряжениями Управления по социальным вопросам утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

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

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

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений

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

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений устанавливается таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

64. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 63 настоящего Положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 63 настоящего Положения, подлежат контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункт 63 настоящего Положения).

66. 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 отраслевыми положениями, отраслевыми примерными положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-

управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 61 настоящего Положения).

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

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

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

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

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

67. 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), за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем девятнадцатым пункта 33 настоящего Положения.

68. Фонды оплаты труда работников учреждения должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

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

социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», доводятся до руководителя учреждения.

69. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Положением.