



АДМИНИСТРАЦИЯ
КАРГОПОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от «04» февраля 2021 года № 129

г. Каргополь

**Об утверждении Отраслевого примерного положения
об оплате труда в муниципальных учреждениях дополнительного
образования в сфере культуры и искусства Каргопольского
муниципального округа Архангельской области**

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», руководствуясь постановлением Правительства Архангельской области от 01.11.2011 г. № 412-пп «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры» администрация Каргопольского муниципального округа Архангельской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусства Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Глава Каргопольского
муниципального округа

Н.В. Бубенщикова

Утверждено
постановлением администрации
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области
от «04» февраля 2021 года № 129

**Отраслевое примерное положение
об оплате труда в муниципальных учреждениях дополнительного образования в
сфере культуры и искусства Каргопольского муниципального округа
Архангельской области**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное отраслевое положение об оплате труда в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусства Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Собрании депутатов муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» от 15.12.2004 № 34 «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Каргопольский муниципальный район», расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», решением Собрании депутатов Каргопольского муниципального округа Архангельской области №39 от 29.12.2020г «Об утверждении Положения о правопреемстве Каргопольского муниципального района Архангельской области, городского и сельских поселений, входящих в его состав, и Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

2. Настоящее Положение определяет порядок платы труда в муниципальных бюджетных учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусств Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее - муниципальные учреждения), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные учреждения дополнительного образования в сфере культуры и искусства, расположенные на территории Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее - учреждения).

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

5. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Каргопольского муниципального округа Архангельской области, содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

6. Оплата труда работников учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

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

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

е) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

ж) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

з) настоящего Примерного положения;

и) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

7. На основе настоящего Примерного положения учреждения разрабатывают положения об оплате труда работников учреждений (далее – положения об оплате труда) и другие локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

8. 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. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

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

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Законодательством 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.

11. 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.

12. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», за исключением профессии билетный кассир, профессий, указанных в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

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

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

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального 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. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

14. Положениями об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. 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.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

15. 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 работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются учреждением самостоятельно.

16. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих - Приложение № 1;

по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367 с изменениями и дополнениями) - Приложение № 2;

по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования - Приложение № 3.

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

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

18. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений

им устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- а) повышающий коэффициент за уровень квалификации;
- б) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанного в подпункте «а» настоящего пункта, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпункте «б» настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

19. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику учреждения квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,2;
работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,1;
за соответствие занимаемой должности – 1,05.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации.

20. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам учреждений - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения работника на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, также устанавливается, 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 на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

21. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

22. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

23. 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.

24. 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:
 - за выполнение работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания;
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни..

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 и 129 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются положениями о системе оплаты труда не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители муниципальных 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.

26. 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 муниципального 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.

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

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 соответствующих минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного

оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-восьмым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя муниципального 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

29. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу, финансируемые в пределах экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений.

30. 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, за выслугу лет;
- 5) надбавка за образование, ученую степень;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении).

31. 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).

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

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 и нормативных 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 учреждений об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах (или денежном выражении) к окладу (должностному окладу) работника.

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

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

Предельный максимальный размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работникам, относящимся к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, составляет 400% оклада (должностного оклада) работника.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя муниципального учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

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

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 премиальной выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные предельные

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6,7,7.1,11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений 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.

32. 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, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений.

Основанием 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 № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжением администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципальных учреждений определяется положениями о системе оплаты труда и подлежит согласованию с отделом по делам культуры, молодежи, спорта и туризма администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области, который от имени муниципального образования осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных учреждений культуры.

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 п.55 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 муниципального учреждения культуры и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники вправе ознакомиться с утверждённым эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном 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 учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6,7,7.1,11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в премируемом периоде;
- 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 учреждений об их начислении. 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 премиального фонда основного персонала муниципального учреждения сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала 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.

Премии за интенсивность и высокие результаты начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде. Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

33. 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).

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

34. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается всем работникам муниципальных учреждений, за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов, при наличии выслуги лет в учреждениях сферы культуры или учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусства в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам учреждений ежемесячно за фактически отработанное время. Минимальные размеры надбавки за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет	Минимальный размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу))
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
Свыше 15 лет	20

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

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

35. Надбавка за образование устанавливается работникам муниципального учреждения в размере:

10 процентов - при наличии у работника высшего профессионального образования; 5 процентов - при наличии у работника высшего образования.

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

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома);

10 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома).

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

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам,

имеющим несколько почетных званий по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Народный художник Российской Федерации";

"Народный учитель Российской Федерации";

"Народный артист Российской Федерации".

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за почетное звание составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание «Народный»;

10 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

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

37. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

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 министерств и ведомств Архангельской области.

К наградам органов местного самоуправления Каргопольского муниципального округа Архангельской области, в связи с награждениями, которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные Собранием депутатов Каргопольского муниципального округа Архангельской области, награды Главы Каргопольского муниципального округа Архангельской области, награды администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Минимальные размеры премияльной выплаты при награждении составляют 500

рублей.

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

38. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются

работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор

работника муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 2 и 3 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 5, 6, пункта 30 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовым договором работника.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

39. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые в пределах экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений. К ним относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года; без учета районного коэффициента к заработной плате и северной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

41. Материальная помощь оказывается работникам учреждения:

на основании распоряжения администрации Каргопольского муниципального округа - в отношении руководителя по его письменному заявлению;

на основании приказа руководителя муниципального учреждения - в отношении работников муниципального учреждения (по заявлению работника или близкого родственника работника).

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

VI. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

42. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. Кратность размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дифференцируется в зависимости от критериев, установленных в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности, порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливаются администрацией Каргопольского муниципального округа Архангельской области (Приложение № 5).

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется администрацией Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются администрацией Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области об определении его размера действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда.

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

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных 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 учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем

муниципального учреждения, определяется на основании распоряжения администрации Каргопольского муниципального округа. Для других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - директором муниципального учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников не считается совместительством.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения, оформленного в виде распоряжения администрации Каргопольского муниципального округа.

43. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных 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) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании: распоряжений администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области - в отношении руководителей муниципальных учреждений; приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений, относятся:

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

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

1) степень достижения показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

2) степень достижения показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:

отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечению его сохранности, недопущению ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективному использованию имущества строго по целевому назначению;

отсутствие замечаний по своевременному и полному рассмотрению обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий год (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления муниципального Каргопольского муниципального округа Архангельской области);

отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы;

отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), Управления Федерального казначейства по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, органов муниципального контроля по результатам проверок деятельности муниципального учреждения;

степень достижения показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения со средней заработной платой в Архангельской области;

степень достижения за отчетный период целевых показателей, установленных планом мероприятий («дорожной картой») муниципального учреждения;

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

своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, распоряжений администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области, предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам учредителя в установленные сроки.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением в отношении руководителей муниципальных учреждений составляет 40 процентов, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений определяется приказами руководителей муниципальных учреждений. В целях определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство при оценке достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, подлежат учету результаты независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренных абзацами третьим-тринадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются распоряжениями администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений - приказами руководителей муниципальных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения 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 устанавливается эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяется в отношении руководителей - распоряжениями администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений определяется приказами руководителей муниципальных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается: при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премии; при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения 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 учреждением составляет 40 баллов.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);
при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);
при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем руководителя муниципального учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работником в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 52 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя муниципального учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

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

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального учреждения - администрацией Каргопольского муниципального округа Архангельской области;
в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

48. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей учреждений в соответствии с пунктами 34,36,37 настоящего Положения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) выплаты социального характера.

Премия за качественное руководство учреждением начисляется главным бухгалтерам учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных 46 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального 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 учреждения;
своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

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

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

Конкретный вид премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ (в абсолютном размере или в процентах к окладу) в отношении главного бухгалтера муниципального учреждения определяется положениями о системе оплаты труда.

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

51. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с пунктами 34,36,37 настоящего Положения.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 46 и подпунктом 1 пункта 49 настоящего Положения);
конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании: распоряжений администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области - в отношении руководителей муниципальных учреждений;
приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

53. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области - в отношении руководителей муниципальных учреждений; приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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

55. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области, применительно к каждому муниципальному учреждению на основании критериев определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Руководители государственных учреждений несут 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.

56. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, администрация Каргопольского муниципального округа Архангельской области, осуществляющая 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 учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя

муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работником 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 учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с администрацией Каргопольского муниципального округа Архангельской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

57. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальным учреждениям из бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений составляет 40 процентов.

59. Предельная доля, указанная в пункте 58 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

60. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального 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 учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального 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 учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального 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 учреждения (пункты 58-59 настоящего Положения).

61. 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 муниципальным 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 муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 55 настоящего Положения).

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

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального 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 государственного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального 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 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 седьмым пункта 31 настоящего Положения.

62. 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 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 муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем пятнадцатым пункта 32 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	5000
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7000
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	7000
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»;	9000
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер по охране труда; психолог; специалист по кадрам	6500
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7000

Приложение № 2
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей служащих согласно Общероссийскому классификатору
профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР)
(принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367)
(с изменениями и дополнениями)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
Профессиональная группа «Должности служащих»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий служащих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий служащих; техник-электрик	3500

Приложение № 3
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	5000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог-организатор	7500
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	7700
4 квалификационный уровень	преподаватель	8000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Приложение № 4
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

**Порядок
исчисления стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет
работникам муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры
и искусства Каргопольского муниципального округа Архангельской области**

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет включается:

- 1) время работы в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусства;
- 2) время работы в организациях по профилю своей специальности;
- 3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры и искусства;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью (при наличии печати).

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя муниципального учреждения.

Приложение № 5
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

Перечень должностей работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и искусства, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности учреждений

1.1. Административно-управленческий персонал: директор (генеральный директор), заместитель директора (генерального директора) всех категорий, главный бухгалтер, руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения всех категорий.

1.2. Основной персонал: преподаватель всех категорий, концертмейстер всех категорий, инструктор по труду всех категорий, методист (включая старшего) всех категорий.

1.3. Вспомогательный персонал:
Работники, обеспечивающие финансово-хозяйственную деятельность: бухгалтер, секретарь учебной части;
Обслуживающий персонал: уборщик производственных помещений, гардеробщик, сторож, техник-электрик.

Приложение № 6
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

Перечень

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и искусства Каргопольского муниципального округа Архангельской области

- 1) Реализация вариативных (предпрофессиональных, общеразвивающих и др.) дополнительных образовательных программ в области искусства (да / нет);
- 2) отсеб обучающихся в течение учебного года (за исключением отсева по причине смены места жительства обучающегося, противопоказаний по здоровью) по сравнению с предыдущим учебным годом (процент);
- 3) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточной и итоговой аттестации):
 - доля обучающихся, имеющих оценки 4 - 5, от общего количества обучающихся в учреждении, по сравнению с предыдущим годом (процент);
 - доля лауреатов и дипломантов городских, региональных, российских и международных конкурсов в общем количестве обучающихся в учреждении, по сравнению с предыдущим годом (процент);
- 4) количество обучающихся, участвующих в мероприятиях концертного, выставочного, просветительского и соревновательного характера на уровне учреждения, на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях, по сравнению с предыдущим годом (процент);
- 5) наличие годового плана учебно-воспитательной деятельности учреждения (да / нет);
- 6) участие учреждения в системе методической работы (методические объединения, семинары, повышение квалификации, мастер-классы, лаборатории опыта, конференции и др.) на различных уровнях (да / нет);
- 7) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательных программ, интерактивных форм обучения) (да / нет);
- 8) наличие мониторинга уровня освоения обучающимися дополнительных образовательных программ, направленное на повышение качества образования, и обобщение его результатов (да / нет);
- 9) удовлетворенность обучающихся и их родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (процент от числа опрошенных).

Приложение № 7
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных учреждениях
дополнительного образования
в сфере культуры и искусства
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области

**Критерии
определения кратности размеров
должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дополнительного
образования в сфере культуры и искусства
в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся
к основному персоналу**

Среднесписочная численность работников муниципального учреждения за календарный год, предшествующий дате установления оклада руководителю.

Среднесписочная численность, человек	Кратность
до 20	1,8
21-30	1,9
от 31 до 50	2,0
Свыше 51	2,1