

Утверждено
постановлением администрации
МО «Вельский муниципальный район»
Архангельской области
от 22 января 2016 года №49

**ОТРАСЛЕВОЕ ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
В МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ,
ТУРИЗМА И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

(с изменениями от 25 октября 2017 г. №1441, от 26.02.2018 г. №162; от 11.10. 2019 г. №997;
от 14.11.2019 г. №1122; от 12.03.2020 г.; от 17.11.2020 г. №1071; от 10.01.2022 г. №7/1;
от 20.09.2022 г. №1096; от 17.03.2023 №199; от 20.09.2023 №740)

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Вельского муниципального района Архангельской области от 02 октября 2019 года №949 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района».

2. Настоящее примерное Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры, туризма и по делам молодежи администрации Вельского муниципального района Архангельской области (далее соответственно - управление культуры Вельского муниципального района, администрация Вельского муниципального района), в сфере образования (далее - муниципальные бюджетные учреждения), в том числе:

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

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

3. Настоящее примерное Положение распространяется на муниципальные бюджетные учреждения, подведомственные управлению культуры Вельского района, в сфере образования.

4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников

этого муниципального бюджетного учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и Вельского муниципального района Архангельской области.

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

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

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) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Вельского муниципального района Архангельской области от 2 октября 2019 года № 949, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

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

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств фонда

оплаты труда, выделенного муниципальному бюджетному учреждению.

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

9. Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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

11. В целях настоящего Положения:

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

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

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

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

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменения в пункт 11 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер

оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальные бюджетные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным бюджетным учреждением самостоятельно.

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

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

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. Руководители муниципальных бюджетных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах,

при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального бюджетного учреждения.

В случае издания постановления администрации Вельского муниципального района или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (за исключением образовательных организаций в сфере культуры) предусматривается повышающий коэффициент к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам в связи с присвоением работнику квалификационной категории образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 18 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей 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;

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

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

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

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678;

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

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением №6 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

Положениями о системе оплаты труда могут быть предусмотрены:

дополнительные повышающие коэффициенты к окладам из числа предусмотренных пунктом 16 Положения об установлении систем оплаты труда, работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Вельского муниципального района от 2 октября 2019 года №949, но не предусмотренных настоящим Положением;

иные категории работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, по сравнению с тем, как это определено настоящим Положением, при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктами 19, 21 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Вельского муниципального

района от 2 октября 2019 года № 949.

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам муниципальных бюджетных учреждений, 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.

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.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные

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

Руководители муниципальных бюджетных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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 муниципального бюджетного учреждения.

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

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 и устанавливаются в следующих размерах:

минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров,

определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;

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

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

- 8) премия за оказание платных образовательных и иных услуг;

30. Премииальные 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).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и иным категориям работников, предусмотренным разделами 2 - 4, приложения № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым 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 положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального бюджетного учреждения;

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

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

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

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера

этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 30 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении №5 к настоящему Положению.

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

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются положениями о системе оплаты труда, принятыми в муниципальных бюджетных учреждениях.

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, 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 бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются: при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

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

32. 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.

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

33. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

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

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация конкретных размеров надбавок за стаж непрерывной работы по отдельным категориям работников.

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

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

35. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам

единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Вельского муниципального района.

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

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

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

К наградам Вельского муниципального района, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Собрания депутатов Вельского муниципального района, награды Главы Вельского муниципального района.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники 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.

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

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

37. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных (за исключением руководителей муниципальных бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, могут конкретизироваться распоряжениями управления культуры Вельского района.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется положениями о системе оплаты труда.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры

премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального бюджетного учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

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

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в

календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг.

Выплата премий за оказание платных образовательных и иных услуг производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности муниципального бюджетного учреждения.

38. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2, и 8 пункта 29 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2, и 8 пункта 29 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 ,5 и 7 пункта 29 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных бюджетных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального бюджетного учреждения на основании приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

40. К выплатам социального характера относятся:

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

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

41. Материальная помощь работникам муниципальных бюджетных учреждений на территории Архангельской области выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам муниципальных бюджетных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

Материальная помощь согласно подпункту 2 пункта 40 настоящего Положения может быть оказана работнику муниципального бюджетного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийное бедствие, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда. Данная материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения на основании письменного заявления работника согласно Коллективному договору. Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

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

42. Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного учреждения, и составляет до 4 размеров

указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

Кратность размеров должностных окладов руководителей образовательных организаций в сфере культуры дифференцируется в зависимости от критериев, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального бюджетного 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 подведомственного муниципального бюджетного учреждения устанавливаются управлением культуры Вельского района.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального бюджетного учреждения определяется управлением культуры Вельского муниципального района.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных учреждений определяются управлением культуры Вельского муниципального района в отношении подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля муниципального бюджетного учреждения и численности работников.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом управления культуры Вельского муниципального района об определении его размера. В трудовой договор руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров,

закключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

43. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения.

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных 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 бюджетных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о

системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений управления культуры Вельского муниципального района,
- в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

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

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением;

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

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

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

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

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

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

соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, своевременность устранения нарушений, выявленных в результате проверок надзорными органами);

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

кадровое обеспечение;

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения;

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

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным актам Вельского муниципального района Архангельской области и нормативными правовыми актами управления культуры Вельского муниципального района, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

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

выполнение требований пожарной безопасности;

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

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения, установленных управлением культуры Вельского муниципального района;

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

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное бюджетное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

областными законами, иными нормативными правовыми актами Вельского муниципального района Архангельской области и нормативными правовыми актами управления культуры Вельского района.

Показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника, предусмотренных абзацами четвертым – девятнадцатым настоящего пункта, количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения определяются в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений распоряжениями управления культуры Вельского муниципального района, которое от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

Показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного бала, может устанавливаться распоряжениями управления культуры Вельского муниципального района, которое осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением снижается:

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

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

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений);

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

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

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

Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 60 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 60 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения распоряжением управления культуры Вельского муниципального района, которое от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения – приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

распоряжениями управления культуры Вельского муниципального района, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

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

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением).

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей

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

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

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 премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения – управлением культуры Вельского района;

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

48. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с пунктами 33, 34 и 35 настоящего Положения.

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

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

5) надбавка за почетное звание.

50. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 46 настоящего Положения (включая абзац двадцать семь пункта 46), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного учреждения;

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

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

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального бюджетного учреждения;

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

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

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

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 60 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за

премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

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

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

51. 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.

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

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с пунктами 33, 34 и 35 настоящего Положения.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями управления культуры Вельского муниципального района, которое от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального бюджетного учреждения (в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения), и приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 45 и подпунктом 1 пункта 49 настоящего Положения) конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжений управления культуры Вельского муниципального района
- в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;
- приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений.

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- распоряжений управления культуры Вельского муниципального района,
- в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;
- приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений, - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями управления культуры Вельского муниципального района, которое от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному бюджетному учреждению.

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

Распоряжениями управления культуры Вельского муниципального района, которое от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных муниципальных учреждений, утверждаются критерии 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 управления культуры Вельского муниципального района. Руководители муниципальных бюджетных 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.

55.1. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального бюджетного учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, управление культуры Вельского муниципального района, которое от имени муниципального района осуществляет функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального бюджетного учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального бюджетного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального бюджетного учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
 приказов о начислении выплат компенсационного характера;
 приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
 приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального бюджетного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального бюджетного учреждения только после согласования с управлением культуры Вельского района, которое от имени муниципального района, осуществляет функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений

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

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

58. Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны управления культуры Вельского муниципального района, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с одной стороны и основным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения (пункты 57-58 настоящего Положения).

60. 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 бюджетного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом требований 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 бюджетного учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, делится между руководителем муниципального бюджетного учреждения и остальными работниками руководящего состава

муниципального бюджетного учреждения и направляются 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 бюджетного учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 30 настоящего Положения.

61. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и

направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 30 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 30 и абзацем пятнадцатым пункта 31 настоящего положения.

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

63. Штатное расписание учреждения утверждается ежегодно на 1 сентября и 1 января руководителем муниципального бюджетного учреждения и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения, в соответствии с уставом учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, учреждение

вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет руководитель муниципального бюджетного учреждения.

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

65. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- концертмейстерам;

2) За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в данном подпункте, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, а также другая работа предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренных подпунктом 1 настоящего пункта и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренных подпунктом 2 настоящего пункта, устанавливаются в астрономических часах.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренных подпунктом 1 настоящего пункта и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренных подпунктом 2 настоящего пункта являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-

эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана:

с участием в работе педагогических, методических советов;

с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами и др.).

66. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы

67. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

за 36 часов в неделю – женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

за 40 часов в неделю – другим работникам, не перечисленным выше, в том числе руководителям учреждений образования, их заместителям и руководителям структурных подразделений;

68. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

69. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

70. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место

только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателем на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

71. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, верхним пределом не ограничивается.

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

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

73. Месячная заработная плата преподавателя за установленное число часов учебной нагрузки в неделю определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных на норму учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов по основаниям, указанным в абзаце 2 пункта 17 настоящего примерного Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

При этом общий объем работы по совместительству для педагогических работников учреждений не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели; для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов в неделю.

Заработная плата преподавателя определяется как сумма ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки в неделю, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

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

74. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Приложение № 1
к Отраслевому примерному положению об оплате труда
в муниципальных бюджетных учреждениях
в сфере образования, подведомственных управлению
культуры Вельского муниципального района

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования,
подведомственных управлению культуры Вельского района**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10 972,00
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 521,00
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	12 069,00
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); тьютор	12 618,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	13 715,00

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
2 квалификационный уровень: Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) обособленного структурного подразделения, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	14 264,00
3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования;	14 812,00
2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик;	5 486,00
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6 858,00
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	8 229,00
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8 778,00
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 326,00
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 875,00

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	10 972,00
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 521,00
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 069,00
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	12 618,00
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	13 166,00
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; водитель аэросаней; водитель мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по уходу за животными; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5 486,00
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6 858,00
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым	7 132,00

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 229,00
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 326,00
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9 875,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

Приложение № 2
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях в сфере образования,
подведомственных управлению культуры
Вельского муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

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

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

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСи, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

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

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

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

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

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

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

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

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

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

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

Приложение № 3
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях в сфере образования,
подведомственных управлению культуры
Вельского муниципального района

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

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

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

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

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

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

7. В случае если в представленном документе о периодах работы

(службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

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

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

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

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

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

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

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

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

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

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

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

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

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

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

а) при поступлении на работу после окончания временной

нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

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

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 2 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях, подведомственных управлению культуры, в сфере образования;

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

прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

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

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

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения №2 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях, подведомственных управлению культуры, в сфере образования;

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

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

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

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

Приложение № 4
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях в сфере образования,
подведомственных управлению культуры
Вельского муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых
работникам устанавливается надбавка за почетное звание

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

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;

2. Нагрудные знаки, знаки и значки:

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

- нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За вклад в российскую культуру»;

- нагрудный значок «Отличник просвещения СССР» Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

- значок «Отличник народного просвещения»;

- значок «За отличную работу» Министерства культуры СССР.

3. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения».

Приложение № 5
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях в сфере образования,
подведомственных управлению культуры
Вельского муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ ВЕЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Для муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры Вельского муниципального района, в сфере образования – учреждений дополнительного образования:

- 1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;
- 2) укомплектованность студий, оркестров, творческих коллективов, ансамблей, и других групп (далее - объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);
- 3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;
- 4) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля);
- 5) участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в объединении);
- 6) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;
- 7) наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);
- 8) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации);
- 9) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы объединения, интерактивных форм обучения);
- 10) наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых материалов;
- 11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных

образовательных программ;

12) реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

13) наличие среди обучающихся стипендиатов и получателей грантов.

Приложение № 6
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях в сфере образования,
подведомственных управлению культуры
Вельского муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к
окладу в связи с присвоением работнику квалификационной
категории (надбавка за квалификационную категорию)
устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории,
присвоенной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Приложение № 7
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях в сфере образования,
подведомственных управлению культуры
Вельского муниципального района

КРИТЕРИИ

определения кратности размеров должностных окладов руководителей образовательных организаций в сфере культуры

1. Среднесписочная численность работников образовательного учреждения в сфере культуры по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей государственных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими государственных учреждений (далее – предельный уровень средних заработных плат):

Среднесписочная численность, человек	Количество баллов
До 100	1,25
От 101 до 200	1,50
Свыше 200	1,75

2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых государственным учреждением:

Площадь, кв. метров	Количество баллов
До 500	0,1
От 500,1 до 2000	0,2
От 2000,1 до 5000	0,3
От 5000,1 до 8000	0,4
От 8000,1 до 12 000	0,5
Свыше 12 000	0,6

3. Наличие филиалов государственного учреждения на территории Архангельской области:

Количество филиалов, единиц	Количество баллов
1.	0,1
2.	0,2
3.	0,3
Свыше 3	0,4

4. Наличие в безвозмездном пользовании или в оперативном управлении объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов

Российской Федерации федерального значения и (или) регионального значения:

Количество объектов, единиц	Количество баллов
1.	0,1
2.	0,2
Свыше 2	0,3

5. Наличие автотранспортных средств:

Количество автотранспортных средств, единиц	Количество баллов
1.	0,1
2.	0,2
3.	0,3
Свыше 3	0,4

6. Среднегодовая численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам:

Количество обучающихся по программам среднего профессионального образования, дополнительным общеобразовательным программам, человек	Количество баллов
До 100,0	0,1
От 101,0 до 200,0	0,2
Свыше 200,0	0,3

П р и м е ч а н и е: В случае если количество баллов, рассчитанное для определения кратности размера должностного оклада руководителя государственного учреждения, составляет более 4, руководителю данного учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный абзацем пятым пункта 65 Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп.».