****

**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я
ЛЕШУКОНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от 30 мая 2024 года № 235**

с. Лешуконское

**Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях образования в сфере культуры**

**Лешуконского муниципального округа Архангельской области**

В целях реализации постановления администрации Лешуконского муниципального округа от 22 мая 2024 года № 215 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа Архангельской области» администрация Лешуконского муниципального округа постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях образования в сфере культуры Лешуконского муниципального округа Архангельской области.

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 26 декабря 2017 года № 559 «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях образования в сфере культуры и искусства муниципального образования «Лешуконский муниципальный район»» с учетом внесенных изменений.

3. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений разработать и утвердить положения об оплате труда работников в соответствии с данным постановлением.

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания.

 Глава муниципального округа А.Ю.Мартынов

Утверждено

 постановлением администрации

 Лешуконского муниципального округа

от 30 мая 2024 № 235

**Отраслевое** **примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях образования в сфере культуры**

 **Лешуконского муниципального округа Архангельской области**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 1 Решения Собрания депутатов муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 9 июля 2014 года № 75 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», расположенных в районе Крайнего Севера» и постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 22 мая 2024 года № 215 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования Лешуконского муниципального округа в сфере культуры (далее – муниципальные учреждения) в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений;

- 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 учреждений;

- требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемого руководителем муниципального 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 и нормативным правовым актам Архангельской области.

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

4. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных 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) по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 22 мая 2024 года № 215, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает в себя:

1) оклады (должностные оклады) работников;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, нормативно-правовыми актами Лешуконского муниципального округа - за счет средств, выделенных муниципальному из бюджета Лешуконского муниципального округа (далее – местный бюджет).

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

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

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

Работникам муниципальных учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

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

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципальных бюджетных образовательных учреждений), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципальных учреждений;

к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципальных учреждений);

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

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе [пункта](#P105) 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

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

II. Оклады (должностные оклады) и порядок их применения

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

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

минимальные размеры должностных окладов работников муниципальных бюджетных учреждений образования в сфере культуры – приложение № 1;

минимальные размеры окладов по профессиям рабочих – приложение № 2.

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

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

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

III. Выплаты компенсационного характера

и порядок их применения

15. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

17. 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

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

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

18. 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 муниципальных учреждений.

 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.

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов по календарю 5 дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная [статьей 154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=474024&dst=101008) Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

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.

20. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3, подпунктом 4 пункта 16 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работникам муниципальных учреждений трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальная выплата по итогам работы;

2) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

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

4) надбавка за выслугу лет;

5) надбавка за почетное звание;

6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления Лешуконского муниципального округа (далее - премиальная выплата при награждении);

7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам);

8) надбавка за квалификационную категорию;

9) надбавка за работу в сельской местности.

23. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений).

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются одним из двух способов: в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу).

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального учреждения;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

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

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

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

В приказах руководителей муниципальных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

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.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

Основанием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенные в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться приказами исполнительных органов администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный месяц.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются положениями о системе оплаты труда и подлежат согласованию с исполнительным органом местного самоуправления, который от имени Лешуконского муниципального округа осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных муниципальных учреждений.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 55 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального 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 учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных 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 премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала 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.

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

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

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

26. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем муниципальном учреждении;

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

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам муниципальных учреждений ежемесячно за фактически отработанное время.

Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения.

Минимальные размеры надбавки за выслугу лет составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Непрерывный стаж | Минимальный размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

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

«Заслуженный учитель РФ»;

«Народный учитель РФ».

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

 Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за почетное звание составляют:

20 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим почетное звание «Народный»;

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

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

28. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органа местного самоуправления Лешуконского муниципального округа.

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, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам органа местного самоуправления Лешуконского муниципального округа, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относиться награды, учрежденные органом местного самоуправления Лешуконского муниципального округа нормативным правовым актом.

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.

29. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

- окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

- впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. 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 15 процентов оклада (должностного оклада) работника за первый год работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) работника за второй и третий год работы.

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

30. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам в связи с присвоением им квалификационных категорий по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Право на установление надбавки за квалификационные категории возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории. Если право на установление надбавки за квалификационные категории возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за квалификационные категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

Надбавка за квалификационную категорию учитывается педагогическим работникам при их работе 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.

Минимальные размеры надбавки за квалификационную категорию составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| Высшая квалификационная категория, ведущая квалификационная категория | 9 |
| Первая квалификационная категория | 7 |
| Вторая квалификационная категория | 5 |

Надбавка за квалификационную категорию начисляется работникам ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

31. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности, в размере не менее 5 процентов оклада (должностного оклада) (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в муниципальных бюджетных учреждений в сфере культуры).

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Надбавка за работу в сельской местности начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за работу в сельской местности не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда могут быть предусмотрены дополнительные категории работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности.

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

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 22 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 22 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 5 и 7 - 9 пункта 22 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Лешуконского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа или приказами руководителей муниципальных 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 учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном 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

33. Выплатами социального характера (социальные выплаты) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципального учреждения.

34. К выплатам социального характера относится материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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 учреждения на основании письменного заявления работника, близкого родственника работника.

Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров

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

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

Определяемый в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального 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 муниципального учреждения утверждаются приложениями № 4 и № 5.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля муниципального учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных муниципальных учреждений исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Лешуконского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Лешуконского муниципального округа или приказами руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных образовательных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Должностной оклад главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

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

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

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

приказов исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

38. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципального учреждения относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;

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

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

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

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

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального 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 учреждения;

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

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

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

выполнение требований пожарной безопасности;

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

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным 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 учреждением (в рамках компетенции работника);

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

Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренные [абзацами четвертым](#P517) - [семнадцатым](#P519) настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных муниципальных учреждений.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяется в отношении руководителей муниципальных учреждений приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

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

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

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана в отношении муниципальных учреждений в сфере культуры, образования);

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется приказом исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя (в отношении руководителей муниципальных учреждений), или приказом руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений). Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен.

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

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

приказами исполнительных органов администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

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

Для руководителя и заместителя руководителя вновь созданного муниципального учреждения (занимающих вновь учрежденные должности в существующем муниципальном учреждении) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

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

в отношении руководителя муниципального учреждения - исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

41. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений в соответствии с пунктами 26, 27 и 28 настоящего Положения.

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

1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;

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

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

43. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных [пунктом 39](#Par0) настоящего Положения (включая [абзац двадцать четвертый пункта 39](#Par30) настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного образовательного учреждения;

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

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

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

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные [абзацами третьим](#Par59) - [восьмым](#Par65) настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

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

Для главного бухгалтера вновь созданного муниципального учреждения (занимающих вновь учрежденные должности в существующем муниципальном учреждении) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

44. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ главному бухгалтеру муниципального учреждения начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

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

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

45. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 26, 27 и 28 настоящего Положения.

46. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения (в отношении руководителя муниципального учреждения), и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 38 и [подпунктом 1 пункта 42](#Par52) настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов исполнительных органов администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов исполнительных органов администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами исполнительных органов администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному учреждению.

В муниципальных 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.

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

Критерии определения кратности размеров должностных окладов руководителя муниципальных бюджетных учреждений образования в сфере культуры приведены в приложении № 8 к настоящему Положению.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны исполнительных органов администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляют функции и полномочия учредителя.

Руководители муниципальных 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.

49. В случае когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, исполнительный орган администрации Лешуконского муниципального округа, который 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 учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда

работников муниципальных учреждений

50. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета Лешуконского муниципального округа.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов) работников направлялось не менее 50 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями), на обеспечение выплат по надбавкам за выслугу лет – не более 5 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

51. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений составляет 40 процентов. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения приведен в приложении № 9.

52. Предельная доля, указанная в пункте 51 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в [пункте 51](#Par4) настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, которые осуществляет функции и полномочия учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения ([пункты 51](#Par4) - 52 настоящего Положения).

54. 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](#Par14) настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 48 настоящего Положения).

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

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

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 23 настоящего Положения.

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#Par24) настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#Par24) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем двенадцатым пункта 24 настоящего Положения.

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

Приложение № 1

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

 **должностных окладов работников муниципальных бюджетных учреждений образования в сфере культуры**

| Наименование должностей | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников4 квалификационный уровень:Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель;  | 6171 |

Приложение № 2

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

**окладов по профессиям рабочих**

| Наименование профессий | Рекомендуемый минимальный размер окладов | Рекомендуемый повышающийкоэффициент по занимаемой должности | Рекомендуемые должностные оклады (руб.) |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня1 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; сторож (вахтер; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; лифтер; полотер; садовник  | 4211 | - | 4211 |

Приложение № 3

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности

1. Специалисты:

Педагогические работники (учитель, преподаватель)

Приложение № 4

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, относящихся к**

**основному персоналу муниципального бюджетного учреждения образования в сфере культуры**

1. Специалисты

Педагогические работники (учитель, преподаватель)

Приложение № 5

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕГО ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

**РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА**

**ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего должностного оклада для определения размера должностного оклада муниципального учреждения (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения и составляет до 4 размеров указанного среднего должностного оклада.

Расчет среднего должностного оклада работников основного персонала муниципального учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

3. Средний должностной оклад работников основного персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) работников основного персонала муниципального учреждения за отработанное время в предшествующем году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала муниципального учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала муниципального учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала муниципального учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала муниципального учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала муниципального учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала муниципального учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала муниципального учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала муниципального учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,0 часа (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,0 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,0 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала муниципального учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала муниципального учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 Порядка).

Приложение № 6

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**ПОРЯДОК**

**исчисления стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет**

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- **время работы в образовательных учреждениях**:

специалистам в сфере образования (в том числе работающим по совместительству) засчитывается стаж работы в любых других организациях по профилю своей специальности;

работникам общеотраслевых профессий в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, засчитывается работа только в учреждениях в сфере образования;

- **время работы в органах исполнительной власти Архангельской области**, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры;

- **время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком** до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период выполнения муниципальных обязанностей, в период служебной командировки, при переподготовки или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за обучающимся сохраняется средняя заработная плата, и других аналогичных ситуациях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему начисляется указанная надбавка с момента наступления этого права и осуществляется соответствующий пересчет среднего заработка.

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

4. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

Приложение № 7

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

Показатели и критерии эффективности деятельности работников

муниципального бюджетного учреждения образования в сфере культуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Расчет показателей | Шкала оценки | Максимальное число баллов по критерию |
| 1.Формирование функциональной грамотности (предметных компетенций | Уровень обученности учащихся за последний год, качество успеваемости (К1) | Численность учащихся, получивших оценки «4», «5» по результатам промежуточной и итоговой аттестации по отношению к общему количеству обучающихся в классе преподавателя | Максимальное количество баллов 3* 100% – 3 балла;
* до 80% – 2 балла;
* до 60% – 1 балл;
 | 26 |
| Количество учащихся, принимающих участие, а также победивших в олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д. различного уровня (К2) | Количество учащихся, победителей и призеров, лауреатов и дипломантов олимпиад, конкурсов, выставок и т.д. | Максимальное количество баллов 10* всероссийский, международный, краевой – 10 баллов;
* зональный, открытый – 8 баллов
* районный – 6 баллов
 |
| Численность и сохранность контингента учащихся класса (К3) | Подтверждение соответствующими документами и школьной отчетностью | Максимальное количество баллов 3* 100% – 3 балла;
* до 80% – 2 балла
* до 60% – 1 балла
 |
| Профессиональное ориентирование выпускников (К4) | Количество учащихся, поступивших в ССУЗы, ВУЗы | Максимальное количество баллов 10  |
| 2.Организационная деятельность педагогических работников | Пополнение учебных ресурсов и создание благоприятной развивающей среды (К5) | Оформление кабинета, создание и пополнение фондов учебных и методических материалов, создание и использование информационных стендов в кабинете. | Максимальное количество баллов - 5 | 9 |
| Своевременное и систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (Классные журналы, индивидуальные планы, отчеты, личные дела учащихся и др.) (К6) | Уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний | Максимальное количество баллов - 2 |
| Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе. (К7) | Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями), отсутствие жалоб | Максимальное количество баллов - 2 |
| 3.Организация внеурочной и воспитательной деятельности | Внеурочная работа с учащимися: организация концертов, праздничных мероприятий, участие в городских, районных и краевых мероприятиях (К8) | Количество проведенных внеурочных школьных мероприятий, количество учащихся, задействованных в городских, районных и краевых мероприятиях | Максимальное количество баллов 10Значение:* подготовка районного мероприятия – 10 баллов;
* подготовка школьного мероприятия – 8 баллов;
* подготовка классного мероприятия – 5 баллов;
* участие в районном мероприятии – 3 балла;
* участие в школьном мероприятии – 2 балла.
 | 13 |
| Совместное посещение конкурсов и концертов, выставок и др. (К9) | Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера. | Максимальное количество баллов 3 |
| 4.Формирование информационных и интеллектуальных компетенций | Разработка учебных программ (К10) | Высокая оценка рецензентов учебных программ, использование программ в работе других образовательных учреждений | Максимальное количество баллов 10 | 45 |
| Участие в творческих проектах (К11) | Проведение открытых уроков, участие в работе мастер-классов, выступление с методическими сообщениями | Максимальное количество баллов 5.Открытый урок – 5 баллов.Методическая разработка – 4 балла |
| Создание положительного имиджа образовательного учреждения в СМИ (К12) | Публикации материалов в печатных СМИ, на радио, телевидении | Максимальное количество баллов 5 |
| Владение современными информационными технологиями (К13) | Использование мультимедийных средств, презентационных программ в учебном процессе | Максимальное количество баллов 5 |
| Достижения преподавателя в конкурсах профессионального мастерства (К14) | Результативность участия  | Максимальное количество баллов 10.Значение:Диплом I степени – 10 баллов;Диплом II степени – 8 баллов;Диплом III степени – 6 баллов;Грамота участника – 4 балла. |
| Руководство школьным (районным) методическим объединением, участие в работе краевого методического совета (К15) | Результативность и систематичность деятельности, объем выполняемой работы (количество участников объединения). | Максимальное количество баллов 10Руководство – 10 баллов;Участие – 5 баллов. |
| 5.Повышение квалификации, профессиональная переподготовка  | Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (К16) | Свидетельства, сертификаты | Максимальное количество баллов 2 | 2 |
| 6.Дополнительный критерий | Учитывается выполнение преподавателем, концертмейстером разовых поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (К17) | Сложность, объем и результативность поручения | Максимальное количество баллов 5 | 5 |
| Творческая деятельность педагогических работников (К18) | Создание переложений и аранжировок для солистов, ансамблей, оркестров, хоров; запись фонограмм «+», «-». |
| Концертно-исполнительская деятельность педагогических работников (К19) | Участие в работе постоянно действующих творческих коллективов (дуэты, ансамбли и др.). |
|  |

Приложение № 8

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**КРИТЕРИИ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРАТНОСТИ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

1. Среднесписочная численность работников по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителя муниципальных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных 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 муниципальным бюджетным 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 муниципального учреждения на территории Лешуконского муниципального округа:

|  |  |
| --- | --- |
| 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 дополнительным общеобразовательным программам:

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

Примечание. В случае если количество баллов, рассчитанное для определения кратности размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, составляет более 4, руководителю данного муниципального учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный абзацем четвертым пункта 48 Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях образования в сфере культуры Лешуконского муниципального округа Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 30 мая 2024 года № 235.

Приложение № 9

к Отраслевому примерному положению об оплате труда

в муниципальных бюджетных учреждениях

образования в сфере культуры

Лешуконского муниципального округа

Архангельской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения образования в сфере культуры**

1. Административно-управленческий персонал

Директор

1. Вспомогательный персонал

Рабочий по уборке служебных помещения