

Российская Федерация  
Архангельская область

АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВЕРОДВИНСК»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.12.2015 № 531-па  
г.Северодвинск Архангельской области

**Об утверждении Примерного  
отраслевого положения об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных  
учреждений сферы образования  
муниципального образования  
«Северодвинск»**

В целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск».
2. Отменить постановление Администрации Северодвинска от 20.10.2010 № 396-па «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Управлению образования Администрации Северодвинска».
3. Отделу по связям со средствами массовой информации Администрации Северодвинска опубликовать (обнародовать) настоящее постановление на официальном интернет-сайте Администрации Северодвинска
4. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней со дня его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации по социальным вопросам.

Мэр Северодвинска



М.А. Гмырин

Пона С.Г.  
55-15-27

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
Северодвинска  
от 01.12.2015 № 581-па

**Примерное отраслевое положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального образования «Северодвинск»**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск» (далее – муниципальные бюджетные и автономные учреждения), требования к положениям о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений:

3.1. На муниципальные образовательные учреждения дошкольного образования.

3.2. На муниципальные общеобразовательные учреждения.

3.3. На муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования.

4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного и автономного 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, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются муниципальными бюджетными и автономными учреждениями самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.

6. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

6.5. Настоящего Положения.

6.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.7. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного и автономного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных муниципальному бюджетному и автономному учреждению из местного бюджета.

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

10. Заработная плата работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

12. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной

категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения относятся работники, занимающие общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального бюджетного и автономного учреждения.

13.2. К вспомогательному персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общетраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения).

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

14. Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, определенного настоящим Положением, и утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения

соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

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

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

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

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

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального бюджетного и автономного учреждения в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном и автономном учреждении положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника муниципального бюджетного и автономного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, устанавливаются муниципальным бюджетным и автономным учреждением самостоятельно.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных

выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов муниципальных бюджетных и автономных учреждений, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности, приведен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения), применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

7.1. Работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, классах (группах) муниципальных бюджетных и автономных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.2. Работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.3. Работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях (структурном подразделении муниципального бюджетного и автономного учреждения), в классах (группах) муниципальных бюджетных и автономных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

7.4. Работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, (структурном подразделении муниципального бюджетного и автономного учреждения), осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и

автономному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

7.5. Работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 7 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 7.4 пункта 7 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 7.4 пункта 7 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 7 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 7.4 пункта 7 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 7 настоящего Положения, – по выбору работника.

8. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению, применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

8.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

8.2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размер повышающего коэффициента зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога), и от ее объема (количества детей в классах, в которых преподает педагог, количества письменных работ, определяемого рабочими программами по предметам).

8.3. Заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-опытными участками (теплицами), учебно-консультационными пунктами, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами), предметно-цикловыми комиссиями - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению по нескольким основаниям, указанным в пункте 8 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному бюджетному и автономному учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 8 настоящего Положения.

9. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

9.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

9.2. Присвоение класса водителю.

9.3. Присвоение классов квалификации.

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

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

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

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

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

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

10.3. Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических и водителей, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	9
II квалификационная категория	7
III квалификационная категория	5

11. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в

рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новым системам оплаты труда.

12. Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

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

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

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на 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.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.3. 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.

3.4. 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.

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

4.1. 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, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. 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.

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

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений 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 повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

6. Установленные настоящим Положением выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть предусмотрены положениями о системе оплаты труда соответствующих муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального бюджетного и автономного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном и автономном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного и автономного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального бюджетного и автономного учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

#### IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами

Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премиальная выплата при награждении).

3.10. Выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

3.11. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для муниципальных бюджетных и автономных учреждений является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам муниципального бюджетного и автономного учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым пункта 4.1 настоящего раздела (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципальным бюджетным и автономным учреждением.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

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

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

4.4. Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.4.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.4.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

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

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

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

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

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

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений разрабатываются муниципальными бюджетными и автономными учреждениями на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, определенных Приложением № 4 к настоящему Положению, исходя из специфики деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений и включаются в положения о системе оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального бюджетного и автономного учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для каждого муниципального бюджетного и автономного учреждения и составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального бюджетного и автономного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений о начислении указанных премий.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

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

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для муниципальных бюджетных и автономных учреждений является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ.

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

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

7.3. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

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

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

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

7.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении.

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Минимальные размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в муниципальном бюджетном и автономном учреждении.

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

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении 7 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

10.5. Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении.

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

11.4. Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

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

Федерации.

12.2. 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.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальные размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

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

13. Выплата работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

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

13.2. Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Минимальный размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

работникам, относящимся к основному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений, непосредственно участвующим в оказании платных

образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными бюджетными и автономными учреждениями;

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

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

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

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

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

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

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

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.1. В трудовой договор работника муниципального бюджетного и автономного учреждения подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4-3.8 и 3.10 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

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

## V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

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

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

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику муниципального бюджетного и автономного 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 и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника муниципального бюджетного и автономного учреждения в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

8. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника муниципального бюджетного и автономного учреждения.

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

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда муниципального бюджетного и автономного учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения.

2. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

При определении среднего должностного оклада работников муниципального бюджетного и автономного учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу муниципального бюджетного и автономного учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники,

непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального бюджетного и автономного учреждения.

Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, 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 бюджетного и автономного учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального бюджетного и автономного учреждения определяется органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.3. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений дифференцируются в зависимости от профиля муниципального бюджетного и автономного учреждения и численности работников на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Размеры должностных окладов, устанавливаемые руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений, округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального бюджетного и автономного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном и автономном учреждении положением о системе оплаты труда.

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

3.5. Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного и автономного учреждения.

4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного и автономного учреждения.

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя по учебной (учебно-воспитательной работе), главного бухгалтера устанавливаются на 15 процентов ниже

должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного и автономного учреждения.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя по воспитательной работе, заместителей руководителя по дошкольному воспитанию, заместителей руководителя по научно-методической работе, заместителей руководителя по воспитательной и методической работе устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного и автономного учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя по организационно-массовой работе устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного и автономного учреждения.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, заместителей руководителя по охране труда, технике безопасности, заместителей руководителя по техническому содержанию флота устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного и автономного учреждения.

4.5. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного и автономного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном и автономном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного и автономного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного и автономного учреждения должностного оклада.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

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

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном и автономном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

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

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

6.1. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением.

6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением устанавливается руководителям и заместителям руководителей с целью

поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного и автономного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения (в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, которым сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

7.1.2. Достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного и автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

своевременная и правильная оплата труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения;

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

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

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

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного и автономного учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

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

7.2. Весовое значение достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением составляет 20 процентов.

7.3. Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения, предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

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

7.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения определяется распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

7.3.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением является календарный месяц.

7.4. Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде.

При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.5. Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением определяются:

распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказами руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений – в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

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

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

7.6. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным и

автономным учреждением не начисляется:

7.6.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

7.6.2. При применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.6.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений).

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

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

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника.

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального учреждения – органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

в отношении заместителя руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения – руководителем муниципального бюджетного и автономного учреждения.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, относятся:

10.1. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением.

10.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премияльная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и автономных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения, а именно:

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

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

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

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

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

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

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

11.3. Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным и автономным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

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

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

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

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и автономных учреждений в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного и автономного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном и автономном учреждении положением о системе оплаты труда.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного и автономного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени

муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

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

16. Средняя заработная плата руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им муниципального бюджетного и автономного учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

16.1. Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, применительно к каждому муниципальному бюджетному и автономному учреждению.

16.2. Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5,5 исходя из критериев установления предельных уровней соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений, предусмотренных в Приложении № 8 к настоящему Положению.

16.3. Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

17. Условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений, их заместителям, замещающих должности

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

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

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений – в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель муниципального бюджетного и автономного учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников данного муниципального бюджетного и автономного учреждения. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям муниципального бюджетного и автономного учреждения.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников муниципального бюджетного и автономного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

## VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному и автономному учреждению из местного бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений не должна превышать 35 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала муниципального бюджетного и автономного учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников муниципального бюджетного и автономного учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала муниципального бюджетного и автономного учреждения превышала среднюю заработную плату работников муниципального бюджетного и автономного учреждения.

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Муниципальные бюджетные и автономные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, установленных настоящим Положением.

Попа С.Г.  
55-15-27

Приложение № 1  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

### **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных и бюджетных учреждений:

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Секретарь.
6. Секретарь-машинистка.
7. Секретарь учебной части.
8. Делопроизводитель.
9. Инспектор по кадрам.
10. Документовед.
11. Инженер-программист (программист).
12. Инженер по охране труда.
13. Специалист по кадрам.

1. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных и бюджетных учреждений:

1. Техник.
2. Художник.
3. Вахтер.
4. Кастелянша.
5. Кладовщик.
6. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
7. Оператор хлораторной установки.
8. Подсобный рабочий.
9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
10. Сторож (вахтер).
11. Оператор электронного набора и верстки.
12. Слесарь-сантехник.
13. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
14. Столяр.
15. Электромонтер.
16. Водитель автомобиля.
17. Повар.
18. Повар (выполняющий важные и ответственные работы).

19. Матрос береговой.

20. Ремонтировщик спортивных судов.

Приложение № 2

к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам должностей  
работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок зарплатной платы), рублей
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:</b>	
помощник воспитателя; секретарь учебной части	2320
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:</b>	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	2430
<b>1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3380
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3710
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель	4060

4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель–организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель–дефектолог; учитель–логопед (логопед)	4860
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и (или) программу дополнительного образования детей	4440
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	2320
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2520
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник	2690
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	2790
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); инженер по охране труда; специалист по кадрам	2990

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: вахтер; кастелянша; кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор хлораторной установки; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер)	2130
2 квалификационный уровень: оператор электронного набора и верстки; слесарь – сантехник; слесарь–электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтер	2210
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: водитель автомобиля; повар	2430
2 квалификационный уровень: повар	2980
4 квалификационный уровень: повар (выполняющий важные и ответственные работы)	4350
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	3280
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	3610
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
костюмер; монтажник сцены	2130
5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
заведующий костюмерной	3280
5.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь; звукооператор, монтажер	2980

5.4. Профессиональная-квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
заведующий отделом (сектором) библиотеки	4760
6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания)	
6.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»	
3 квалификационный уровень: телеоператор	3280
7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта	
7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень матрос береговой; моторист – рулевой; ремонтёр спортивных судов	2430
2 квалификационный уровень старшина – моторист; шкипер	2980
5 квалификационный уровень первый помощник механика самоходного судна; старший помощник капитана самоходного судна	3930
6 квалификационный уровень механик самоходного судна	4980
7 квалификационный уровень капитан самоходного судна	5610

Приложение № 3  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей специалистов муниципальных бюджетных и автономных учреждений,  
которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу  
за работу в сельской местности

1. Руководитель структурного подразделения.

2. Педагогические работники:

воспитатель (включая старшего);  
инструктор по физической культуре;  
инструктор–методист (включая старшего);  
мастер производственного обучения;  
методист;  
музыкальный руководитель;  
педагог–библиотекарь;  
педагог–организатор;  
педагог дополнительного образования;  
преподаватель–организатор основ безопасности жизнедеятельности;  
педагог–психолог;  
руководитель физического воспитания;  
социальный педагог;  
старший вожатый;  
тренер–преподаватель (включая старшего);  
тьютор;  
учитель;  
учитель–дефектолог;  
учитель–логопед (логопед).

3. Другие должности специалистов:

аккомпаниатор;  
бухгалтер;  
библиотекарь;  
документовед;  
заведующий хозяйством;  
кассир;  
концертмейстер;  
лаборант.

Приложение № 4  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

### Перечень

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников  
муниципальных бюджетных и автономных учреждений

#### **1. Для муниципальных бюджетных и автономных учреждений - общеобразовательных организаций:**

1.1. Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы основного общего, среднего общего образования).

1.2. Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность.

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

1.4. Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность.

1.5. Участие в профориентационной работе с обучающимися, ее результативность.

1.6. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

1.7. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

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

1.9. Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования.

1.10. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

1.11. Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.

1.12. Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.

1.13. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д.

согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

**2. Для муниципальных бюджетных и автономных учреждений - организаций дополнительного образования:**

2.1. Реализация вариативных дополнительных образовательных программ.

2.2. Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.

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

2.4. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля).

2.5. Участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.

2.6. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.

2.7. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

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

2.9. Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ.

2.10. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

2.11. Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.

2.12. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

**3. Для муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольных образовательных организаций:**

3.1. Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги (результаты текущего контроля посещаемости воспитанников, удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг).

3.2. Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (предупреждение травматизма воспитанников в образовательной организации, низкая заболеваемость воспитанников).

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

3.4. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

3.5. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

3.6. Разработка и использование современного информационно-методического

обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).

3.7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников.

3.8. Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.

3.9. Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.

3.10. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

Приложение № 5  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

6.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

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

6.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

6.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 6  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы  
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

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

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

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

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

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

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности

(приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

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

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

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

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

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

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

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

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

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

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

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

увольнения, а также длительности перерывов в работе.

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

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

Приложение № 7  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,  
значков, за наличие которых работникам муниципальных бюджетных и автономных  
учреждений устанавливается  
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
  - «Народный учитель СССР»;
  - «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
  - «Заслуженный врач РСФСР»;
  - «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
  - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
  - «Заслуженный химик РСФСР»;
  - «Заслуженный художник РСФСР»;
  - «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
  - «Заслуженный экономист РСФСР»;
  - «Заслуженный юрист РСФСР»;
  - «Народный художник СССР»;
  - «Народный художник РСФСР».
2. Государственные награды Российской Федерации:
  - 2.1. Почетные звания Российской Федерации:
    - «Народный учитель Российской Федерации»;
    - «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
    - «Заслуженный врач Российской Федерации»;
    - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
    - «Заслуженный работник высшей школы»;
    - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
    - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
    - «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
    - «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
    - «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
    - «Заслуженный химик Российской Федерации»;
    - «Заслуженный художник Российской Федерации»;
    - «Заслуженный экономист Российской Федерации»;
    - «Заслуженный юрист Российской Федерации»;
    - «Народный художник Российской Федерации».
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
  - «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
  - «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»

Приложение № 8  
к Примерному отраслевому положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных и автономных учреждений  
сферы образования муниципального  
образования «Северодвинск»,  
утвержденному постановлением  
Администрации Северодвинска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## КРИТЕРИИ

### установления предельных уровней соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений

1. Общие критерии для муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

1.1. Тип образовательного муниципального бюджетного и автономного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Общеобразовательная	3,0
Дошкольная	2,8
Дополнительного образования	2,0
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	2,0

1.2. Среднесписочная численность работников муниципального бюджетного и автономного учреждения за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 1 октября текущего года – 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

1.4. Инфраструктура:

Наименования критериев	Количество баллов за единицу
1. Наличие нескольких зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность	0,1
2. Наличие бассейна	0,1
3. Наличие защитного сооружения (убежища)	0,05
4. Наличие оборудованных творческих мастерских	0,05
5. Наличие оборудованных спортивных залов	0,1
6. Наличие плоскостных спортивных сооружений	0,1

2. Критерии по типам образовательных муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

2.1. Для общеобразовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1,1

2.2. Для дошкольных образовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность воспитанников по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность воспитанников детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1,1

2.3. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,8
2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001

3. Организация образовательного процесса в организации дополнительного образования в первую смену по состоянию на 1 октября текущего года	группа	0,0005
---	--------	--------

2.4. Для центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Количество несовершеннолетних и их законных представителей (родителей), состоящих на сопровождении в центре, реализующем программы индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской помощи посредством диагностики, консультирования и социально-психологического сопровождения за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, по состоянию на 20 сентября текущего года	человеко-занятие	0,0005
2. Число событийных мероприятий, информационных контактов с детьми от 7 до 18 лет по первичной профилактике за текущий год	человеко-мероприятие	0,00015
3. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с родителями (законными представителями) за текущий год	человеко-мероприятие	0,0001
4. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с педагогами, педагогами-психологами, социальными педагогами за текущий год	человеко-мероприятие	0,0001

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 5,5.