

П Р И К А З

09 апреля 2021 г.

№ 26

Об утверждении
Положения об оплате труда работников
МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества»

В соответствии с п. 3.6. Устава и ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании письма Управления образования Онежского района от 08.04.2021 г. № 539

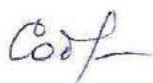
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества».
2. Ввести в действие Положение об оплате труда работников МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества» с 12.04.2021года.
3. Контроль за исполнением возложить на главного бухгалтера Сыропоршневу Е.А.

Приложение:

1. Письмо Управления образования Онежского района от 08.04.2021 г. № 539.
2. Протокол об итогах проведения консультаций между профсоюзным комитетом первичной организации и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в соответствии со ст. 372ТК РФ от 03.03.2021 г.

Директор



Е.А. Соболева

С приказом ознакомлена Сыропоршнева Е.А. Сыропоршнева



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**“Онежский
муниципальный район”**

**Муниципальное казенное учреждение
«Управление образования администрации
муниципального образования
«Онежский муниципальный район»**

164840, г.Онега, Архангельской области
ул.Шаревского, 6
тел. (факс) 8(81839)7-24-09
E-mail: education@onegaland.ru
от...08.04.2021...№...539....
на № 112 от ...05.03.2021..

Директору
Дворца спорта г.Онега
Соболевой Е.А.

Уважаемая Елена Анатольевна!

Управление образования Онежского района в ответ на Ваше письмо о согласовании новой редакции Положения об оплате труда работников сообщает следующее.

В соответствии со ст.28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с данным Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации.

В соответствии с п.8.5. Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец спорта для детей и юношества» (далее - Устав) Положение об оплате труда работников Дворца спорта г.Онега является локальным нормативным актом Дворца спорта г.Онега. В связи с тем, что данный локальный нормативный акт устанавливает систему оплаты труда, в соответствии со ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации такой локальный нормативный акт принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со ст.9.2. Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» бюджетное учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определен-

ными в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами и уставом.

В соответствии с п.3.6. Устава Дворец спорта г.Онега определяет систему оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и в пределах имеющихся средств на оплату труда.

На основании вышеизложенного, Управление образования Онежского района не имеет полномочий по согласованию Положения об оплате труда работников Дворца спорта г.Онега в соответствии с действующим законодательством и Положением о муниципальном казенном учреждении «Управление образования администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район».

Начальник
Управления образования



Т.Е. Берковская

Протокол
об итогах проведения консультаций между
профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации
и работодателем по вопросу принятия локального нормативного акта в соответствии со
статьей 372 Трудового кодекса РФ

г. Онега

«03» марта 2021г.

Присутствовали:

1. Долгих Евгения Валерьевна – председатель профсоюзного комитета, администратор
2. Орлова Валентина Геннадьевна, член профсоюзного комитета, педагог дополнительного образования
3. Третьякова Александра Валерьевна, член профсоюзного комитета, администратор
4. Соболева Елена Анатольевна, директор МБУ ДО «Дворец спорта для детей и юношества»
5. Аникенова Елена Александровна, заместитель директора по кадрам и административной работе
Секретарь - методист Малюк Надежда Ивановна

В ходе проведенных консультаций между первичной профсоюзной организацией и работодателем по вопросу принятия Положения об оплате труда сторонами были рассмотрены следующие вопросы (далее изложены вопросы из мотивированного заключения профсоюзного комитета «Дворца спорта для детей и юношества»):

1. В приложении № 7 необходимо конкретизировать по каждому критерию количество баллов у тренеров (стимулирующего характера). Максимальное количество баллов должно быть не более 14, чтобы соблюсти принцип справедливости с педагогами дополнительного образования.
2. В разделе II пункт 22 произошло ухудшение по повышающему коэффициенту к окладу: было высшая категория - 60%, стало – 40%, 1 категория было – 40%, стало – 30%. Мы не согласны.
3. В разделе II пункт 16 абзац 7 предлагаем заменить на «норма часов учебной работы за ставку заработной платы за 18 часов устанавливается педагогу дополнительного образования».
4. В разделе V пункт 41 необходимо конкретизировать сумму выплаты социального характера – материальная помощь к юбилейным датам за стаж работы.
5. В приложении № 1 указаны должности (профессии), которых нет в штатном расписании: непонятно для чего? А именно: секретарь, агент (специалист по закупкам), шеф-повар, инженер-программист, заведующая столовой; электрик; водитель автомобиля. Также в штатном расписании числится подсобный рабочий – в приложении № 1 он не указан.
6. В разделе II пункт 16 абзац 8 необходимо установить конкретную оплату труда.
7. В разделе III пункт 27 абзац 5 исправить «молодежь» (лицам в возрасте до 30 лет на 35 лет).

В процессе консультаций по данным вопросам члены профсоюзного комитета сделали следующие заявления (высказали возражения, сделали предложения):

Вопрос 1.

Соболева Е.А.: Это сделать невозможно. Нельзя сравнить тренеров и педагогов, так как оплата их труда производится из разных фондов оплаты труда. Тренера – это спортивная подготовка. Финансирует отдел культуры, туризма и спорта. Их зарплата зависит от выделенного фонда на оплату труда. На текущий год выделено 1,7 млн. руб., что гораздо меньше заявленной нами суммы. Зарплата и стимулирующие выплаты складываются из имеющегося фонда оплаты труда, то есть если увеличить стимулирующие, то нужно снижать заработную плату, что недопустимо.

Орлова В.Г.: предлагаю внести абсолютные цифры об оплате тренеров.

Соболева Е.А.: все в Положение внести невозможно. По тренерам не пришли к соглашению о размере стимулирующих выплат. Управление образования придерживается мнения, что во Дворце спорта г. Онега нет спорта, а есть только дополнительное образование. В трехстороннем соглашении нет баллов. Пока не совсем понятно, как соблюсти законность в данном вопросе.

Орлова В.Г.: мы не согласны с этой ситуацией.

Соболева Е.А.: Пока баллы не утверждены. Пункт изменить тоже на текущий момент не можем.

В любом случае, стимулирующая выплата педагогам и тренерам определяется приказом директора на основании протокола заседания комиссий. Комиссией, состоящей из работников учреждения, определяются показатели и критерии выплаты стимулирующего характера (премии) за интенсивность и высокие результаты работы тренеров и педагогов.

Вопрос 2.

Соболева Е.А.: При составлении предыдущей редакции Положения об оплате труда упущен приказ № 111 от 27.12.2018г., который утверждает повышающие коэффициенты к окладу. В новой редакции указанное упущение исправлено.

Членам профсоюзного комитета передана копия приказа № 111 от 27.12.2018г.

Долгих Е.В.: Ситуация понятна, мы согласны с этим изменением.

Вопрос 3.

Соболева Е.А.: Видимо, пропущено слово.

Орлова В.Г.: Предлагаем убрать слово «преподавательская». Заменить его на «учебная».

Соболева Е.А.: Убрать не можем. Предлагаю добавить слово «учебная».

Орлова В.Г.: Согласна.

Вопрос 4.

Соболева Е.А.: Все выплаты производятся в рамках имеющегося финансирования, поэтому сумму материальной помощи конкретизировать не можем. Размер выплаты будет зависеть от имеющейся возможности на конкретный момент.

Долгих Е.В.: Это несправедливо.

Орлова В.Г.: Либо нужно всем выплачивать в одинаковом размере, либо никому не выплачивать совсем. Предлагаю эту информацию убрать совсем.

Аникенова Е.А.: Согласны убрать этот абзац из Положения об оплате труда.

Вопрос 5.

Соболева Е.А.: В штатном расписании могут не указываться. В Положении об оплате труда оставляем должности, которые могут быть востребованы в учреждении при изменении ситуации.

Аникенова Е.А.: Должность «подсобный рабочий» ошибочно выпущена, внесем.

Долгих Е.В.: Ситуация понятна, согласны.

Вопрос 6.

Аникенова Е.А.: Не совсем понятен шестой вопрос, поясните, пожалуйста.

Орлова В.Г.: Самостоятельно от чего отталкиваются при начислении?

Аникенова Е.А.: Существует тарификационная ведомость. У каждого работника своя сумма, исходя из стажа и надбавок согласно тарификационной ведомости.

Соболева Е.А.: Если мы кого-то привлекаем со стороны, то заплатить этому человеку не можем. Например, мы не можем привлечь педагога для проведения соревнований, так как не заложены средства на оплату.

Орлова В.Г.: Предлагаю дополнить словами «согласно тарификационной ведомости».

Аникенова Е.А.: Согласны.

Вопрос 7.

Орлова В.Г.: Согласно «Закону о молодежной политике в РФ» № 488-ФЗ от 01.01.2021г. возраст молодежи увеличен до 35 лет.

Аникенова Е.А.: В пункте 27 Положения об оплате труда речь идет об оплате труда в районах, приравненных к Крайнему Северу. Разъяснения, касающиеся данного вопроса, касаются лиц не старше 30-ти лет. Пока других не поступало. Мы будем руководствоваться в работе этими разъяснениями.

По результатам консультаций между работодателем и профсоюзным комитетом достигнуто общее согласие по вопросам:

Вопрос 1. Приложение 7 остается без изменений.

Вопрос 2. Раздел II пункт 22 остается без изменений.

Вопрос 3. В раздел II пункт 16 абзац 7 добавить слово «Учебная».

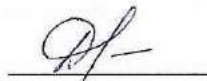
Вопрос 4. Из раздела V удалить абзац о материальной помощи к юбилейным датам за стаж работы.

Вопрос 5. В приложение № 1 внести дополнительно должность «подсобный рабочий».

Вопрос 6. Раздел II пункт 16 абзац 8 дополнить словами «согласно тарификационной ведомости».

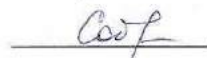
Вопрос 7. Раздел III пункт 27 абзац 5 остается без изменений.

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В.Долгих

Директор



Е.А.Соболева

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным органом
органом

Протокол по вопросу принятия
локального нормативного акта
от 03.03.2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО
«Дворец спорта для детей и
юношества»

Е.А. Соболева
« 12 » апреля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Дворец спорта для детей и юношества»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец спорта для детей и юношества» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации; 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"; Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» от 28.02.2017 № 256; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2020 г., протокол N 13; Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы, подписанному 10 октября 2019 года, зарегистрированному в Федеральной службе по труду и занятости 12 ноября 2019 года, регистрационный № 12/19-21.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец спорта для детей и юношества» (далее — бюджетное учреждение), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного

бухгалтера бюджетного учреждения;

- требования к структуре фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения.

3. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников бюджетного учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем бюджетного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников бюджетного учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения.

Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения устанавливается **Разделом VI** настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения устанавливается с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) настоящего Положения;

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

5. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников бюджетного учреждения и начисляются в случаях, предусмотренных областными законами за счет выделенных бюджетному учреждению средств бюджета, в соответствии с **Разделом V** настоящего Положения.

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

8. Заработная плата работников бюджетного учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

Доплата до МРОТ Архангельской области производится за фактически отработанное время, выплаты компенсационного характера начисляются дополнительно.

9. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 30-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца - аванс) и 15-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

10. Зарплата перечисляется на банковские карточки работников.

11. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12. 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.

13. Для отдельных категорий должностей применяется суммированный учет рабочего времени, утверждаемый приказом руководителя бюджетного учреждения.

14. В целях настоящего Положения:

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

к основному персоналу бюджетного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу бюджетного учреждения. Перечень должностей основного персонала приведен в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

15. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу бюджетного учреждения, определяется штатным расписанием учреждения, утверждаемым приказом руководителя бюджетного учреждения.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю устанавливается педагогам дополнительного образования.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в бюджетное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются бюджетным учреждением самостоятельно в соответствии с тарификационной ведомостью.

Согласно Трехстороннему отраслевому соглашению по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы, подписанному 10 октября 2019 года, зарегистрированному в Федеральной службе по труду и занятости 12 ноября 2019 года, регистрационный № 12/19-21, заработная плата тренеров учреждения формируется в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, учреждение самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Данным Положением об оплате труда работников предусматривается установление тренерам надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также персональной надбавки конкретному работнику.

Персональные надбавки тренерам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются приказом руководителя бюджетного учреждения на определенный период. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Тарификация труда тренеров производится с учетом тренерской нагрузки. В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, объем тренировочной нагрузки определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

17. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетного учреждения по профессиональным квалификационным группам в пределах фонда оплаты труда бюджетного учреждения.

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

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений. Руководители муниципальных бюджетных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников

соответствующих муниципальных бюджетных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального бюджетного учреждения. В случае издания постановления администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемых в порядке, предусмотренном законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. В целях дифференциации оплаты труда работников бюджетного учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1) Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением квалификационной категории педагогическому работнику:

2) Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с наличием у педагогических работников специального (педагогического) образования и/или стажа педагогической деятельности;

3) Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением квалификационной категории тренеру:

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, определенных подпунктами 2, 3 пункта 19 не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных (исключая выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и иных стимулирующих выплат.

Применение повышающего коэффициента подпункта 1 пункта 19 образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат,

21. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий;

наличие у педагогических работников специального (педагогического) образования и/или стажа педагогической деятельности;

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

22. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с при-

своением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

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

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с наличием у педагогических работников специального (педагогического) образования или стажа педагогической деятельности составляют:

Образование (педагогический стаж)	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшее специальное	30
Среднее специальное	20
Высшее и не менее 10 лет педагогического стажа	30
Среднее и не менее 10 лет педагогического стажа	20

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением тренерам, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	80
Первая квалификационная категория	50
Вторая квалификационная категория	30

23. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения приказом руководителя бюджетного учреждения в соответствии с действующим в бюджетном учреждении Положением о системе оплаты труда.

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), работающей в муниципальных образовательных организациях Онежского района, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, если они прожили в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, не менее пяти лет.

28. 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: ***размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни*** устанавливаются в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации приказом руководителя бюджетного учреждения для отдельных категорий работников вводится суммированный учет рабочего времени. Расчетный период и категории должностей определяются приказом руководителя бюджетного учреждения. Оплата труда работников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном

размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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;

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.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения (*выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплата за сверхурочную работу; выплата за работу в ночное время; выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных*), и условия их начисления устанавливаются работнику бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в бюджетном учреждении Положением о системе оплаты труда.

Конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления определяются в соответствии с действующим в бюджетном учреждении Положением о системе оплаты труда и (при необходимости) приказом руководителя бюджетного учреждения.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения (*выплата за выполнение работ различной квалификации; выплата за совмещение профессий (должностей); выплата за расширение зон обслуживания; выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника*), устанавливаются работнику приказом руководителя бюджетного учреждения по соглашению сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику бюджетного учреждения на основании приказа руководителя бюджетного учреждения, издаваемого в соответствии с действующим в бюджетном учреждении Положением о системе оплаты труда.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы педагогическим работникам;
- 4) надбавка за почетное звание;
- 5) надбавка за спортивное звание;
- 6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам).

32. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам и тренерам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период. Для педагогических работников расчетным периодом является квартал. Для тренеров расчетный период устанавливается приказом руководителя бюджетного учреждения на основании протокола заседания комиссии, создаваемой в бюджетном учреждении с включением в нее представителей трудового коллектива бюджетного учреждения

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя бюджетного учреждения на основании протокола заседания комиссии.

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

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется

путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с настоящим Положением, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в бюджетном учреждении с включением в нее представителей трудового коллектива бюджетного учреждения. Состав комиссии определяется приказом руководителя бюджетного учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижена или не начислена:

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

за невыполнение поручений, приказов и распоряжений руководителя бюджетного учреждения, предусмотренных должностной инструкцией работника, планом работы муниципального бюджетного учреждения;

В приказах руководителя бюджетного учреждения о снижении размеров премии за интенсивность и высокие результаты работы или ее не начисления указываются причины снижения размеров или не начисления.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы не начисляется:

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

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

Размеры премии за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя бюджетного учреждения о начислении указанных премий на основании протокола заседания комиссии. Премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ

определяется руководителем бюджетного учреждения.

34. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях в сфере образования.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	6
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
15 лет и более	20

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

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

35. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награда по профилю их работы. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, наград по профилю работы, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награду.

К почетным званиям, нагрудным знакам, знакам, значкам, наградам, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, награды, указанные в **Приложении № 5** к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награду начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награду составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

36. Надбавка за спортивное звание устанавливается педагогическим работникам и тренерам, имеющим спортивное звание.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

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

39. Выплаты стимулирующего характера, конкретные размеры и условия их начисления устанавливаются работнику бюджетного учреждения на основании приказов руководителя бюджетного учреждения в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника бюджетного учреждения подлежит включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 31 настоящего Положения);

Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

41. К выплатам социального характера работникам муниципальных бюджетных учреждений на территории Онежского района относятся:

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

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

- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (к юбилейным датам, в связи со смертью близкого родственника).

Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни **за счет экономии фонда оплаты труда.**

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) на постоянной основе начисляется один раз в течение года по заявлению работника в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы действующего(-ей) на дату заявления.

Все выплаты социального характера начисляются по заявлению работника.

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

42. Должностной оклад руководителя бюджетного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им бюджетного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 16 настоящего Положения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального бюджетного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения устанавливается органом осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального бюджетного учреждения, а также конкретный размер должностного оклада руководителя бюджетного учреждения определяются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Размер должностного оклада руководителя бюджетного учреждения может быть дифференцирован в зависимости от профиля муниципального бюджетного учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственного бюджетного учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя. В трудовой договор руководителя бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю бюджетного учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения

размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

43. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается не менее чем на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе устанавливается не менее чем на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по кадрам и административной работе устанавливается не менее чем на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по хозяйственной работе устанавливается не менее чем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются не менее чем на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя бюджетного учреждения.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

приказа органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителя бюджетного учреждения;

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

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру бюджетного учреждения, относятся:

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

46. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливается руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру бюджетного учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением являются показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения определяются приказом органа осуществляющего функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера бюджетного учреждения - приказом руководителя бюджетного учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением может быть снижена или не начислена:

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

за невыполнение поручений, приказов и распоряжений руководителя бюджетного учреждения, предусмотренных должностной инструкцией работника, планом работы муниципального бюджетного учреждения;

В приказах руководителя бюджетного учреждения о снижении размеров премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением или ее не начисления указываются причины снижения размеров или не начисления.

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением снижается:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде в виде замечания на 5 %; за исключением случаев применения к работнику

дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде в виде выговора на 10 %; за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника на 15 %;

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде на 15 %;

При наличии нескольких оснований для снижений премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением процент снижения премии не суммируется. При наличии нескольких оснований для снижений премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением премия снижается по основанию, за которое процент снижения премии установлен выше.

Размеры снижения премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливаются:

приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителя бюджетного учреждения;

приказом руководителя бюджетного учреждения - в отношении заместителей руководителя бюджетного учреждения.

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

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

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

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с настоящим Положением, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального

бюджетного учреждения, определенного в соответствии с настоящим Положением, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения - приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителя бюджетного учреждения;

приказом руководителя бюджетного учреждения - в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера бюджетного учреждения.

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

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются ежемесячно.

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

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

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

в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения – приказом органа осуществляющего функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения - руководителем муниципального бюджетного учреждения.

48. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю и заместителям руководителя бюджетного учреждения в соответствии с пунктами 34, 35 и 36 настоящего Положения.

49. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом органа осуществляющего функции и полномочия учредителя (в отношении руководителя бюджетных учреждений) и приказом руководителя бюджетного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера бюджетного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания и условия начисления, устанавливаемых работнику премий;

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказа органа осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителя бюджетного учреждения;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказа органа осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителя бюджетного учреждения;

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера бюджетного учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников бюджетного учреждения (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район».

Критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат утверждаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

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

52. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения

формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному учреждению из бюджетов всех уровней, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

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

54. Предельная доля, указанная в пункте 53 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 53 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа осуществляющим функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения (пункты 53-54 настоящего Положения).

56. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с

абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

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

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

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу бюджетного учреждения и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения).

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

58. Муниципальное бюджетное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
---	--

1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор;	8000
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования;	12000
3 квалификационный уровень: методист	12000
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
2 квалификационный уровень: тренер	12000
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: агент (специалист) по закупкам; секретарь	5659

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: администратор	5659
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное долж- ностное наименование "старший"	5659
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	5659
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; инженер-программист (программист);	8000
5 квалификационный уровень: заведующая столовой	8000
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соот- ветствии с Единым тарифно-квалифика- ционным справочником работ и профессий рабочих; дворник; подсобный рабочий; уборщик производственных и служебных помещений;	5263
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соот- ветствии с Единым тарифно-квалифика- ционным справочником работ и профессий рабочих; машинист (кочегар) котельной	5659

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электрик	5659
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. повар	10000
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля водитель снегохода	6790
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	6790

- Кроме должностей работников детских лагерей. При проведении детской оздоровительной кампании ежегодно, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, формируется штатное расписание для каждого лагеря и утверждается приказом руководителя учреждения.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

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

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях в организациях в сфере образования.

2. Время работы в 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, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, органах профсоюза работников в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

7. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных и муниципальных учреждениях в сфере образования):

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

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

3) время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

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

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

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

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

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

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

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

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

таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью (при наличии печати), 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 в сфере образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае

исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

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

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

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район»;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район»;

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

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

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

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

б) непрерывная служба военнослужащих сверхсрочной службы;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район»;

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

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

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

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

Перечень
должностей работников, которые отнесены к основному персоналу
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

1. Педагог дополнительного образования
2. Тренер
3. Повар
4. Методист

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

**Перечень
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, наград, за
наличие которых работникам устанавливается надбавка**

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры 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";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Про-

свещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;

значок "Отличник народного просвещения".

5. Другие награды:

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональная общественная награда «Достояние Севера».

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

Примерный перечень показателей и критериев
выплаты стимулирующего характера (премии) за интенсивность и
высокие результаты работы педагогических работников
МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества»

№	Критерии	Показатель	Количество баллов
1.	Сохранность контингента	100-80% 26 79-50% 16	
2.	Судейская категория	16	
3.	Участие в соревнованиях	50% и более 16	
4.	Награждение (благодарностью, грамотой)	16	
5.	Оформление стендов, уголков, выставок и т.д.	16	
6.	Присвоение разрядов 1-5чел 6 и выше	16 26	
7.	Участие педагога в конкурсах проф. Мастерства, МО, семинарах, мастер-классах и т.д.	16	
8.	Судейство соревнований (5 соревнований) (менее 5) не оплачиваемых	16 0.5 б	
9.	Передача воспитанников другому педагогу	16	
10.	Призеры соревнований	муниципальные- 16 региональные-26	
11.	Дети группы риска (дети, состоящие на учете, дети из приемных семей)	16	
	Итого:	14 баллов	

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

Показатели и критерии
эффективности работы тренеров
в целях осуществления стимулирования качественного труда

- размер вознаграждения тренера должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

Примерный перечень показателей и критериев
выплаты стимулирующего характера (премии) за интенсивность и
высокие результаты работы тренеров
МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества»

№	Показатель	Критерии	Надбавка в абсолютном размере (количество баллов)
1.	Качество спортивной подготовки (в период действия разряда)	Спортсмены разрядники	
		МС	
		КМС	
		1Р	
		2р	
2.	Победители	Первенство России 1м 2м 3м	

		Всероссийские соревнования Межрегиональные соревнования 1м 2м 3м	
		Региональные соревнования 1м 2м 3м	
		Муниципальные соревнования 1м 2м 3м	
3.	Награждение грамотой	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	