

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец спорта для детей и юношества»

П Р И К А З

06 февраля 2023 г.

№ 22

Об утверждении
Положения о системе оплаты труда работников
МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества»

На основании п. 3.1. Устава и в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения первичной профсоюзной организации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества».
2. Ввести в действие Положение о системе оплаты труда работников МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества» с 01.01.2023 года.
3. Заместителю директора по кадрам и административной работе Аникеновой Е.А. разместить Положение о системе оплаты труда работников МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества» на сайте учреждения.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на главного бухгалтера Сыропоршневу Е.А.

Приложение:

Протокол заседания профсоюзного комитета ППО МБУДО «Дворец спорта для детей и юношества» от 06.02.2023 г. № 26; выписка из решения.

Директор



Е.А. Соболева

С приказом ознакомлена _____ Е.А. Сыропоршнева



ПРОТОКОЛ
Заседания профсоюзного комитета ППО МБУ ДО «Дворец спорта для детей и юношества»

06.02.2023 года

№ 26

г Онега 12.00

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО

-Е.В. ДОЛГИХ

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Члены профсоюзного комитета

-В.Г. ОРЛОВА

-А.В ТРЕТЬЯКОВА

(всего 3 из 3 членов профсоюзного комитета)

ПОВЕСТКА ЗАСЕДАНИЯ:

О рассмотрении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Дворца спорта для детей и юношества"

СЛУШАЛИ:

Председателя первичной профсоюзной организации Долгих Евгению Валерьевну о изменений в Положение системе оплаты труда работников "Дворца спорта для детей и юношества" в связи с запросом мотивированного мнения работодателя от 01.02.2023 г. исх. № 58

Голдсовали: «за» - 3, «против» - 0, «воздержались» - 0

ПОСТАНОВИЛИ:

Признать что изменения в Положение о системе оплаты труда работников подготовлен в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства. Размеры компенсационных выплат за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и стимулирующих выплат. Соответствуют Положению системе оплаты труда работников. Отметить что нарушений прав работников нет.

Считать возможным утвердить работодателем изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Дворца спорта для детей и юношества"

Долгих Е.В.

Орлова В.Г.

Третьякова А.В.



Выписка из решения

Профсоюзного комитета МБУДО "Дворца спорта для детей и юношества" (протокол № 26 от 06.02.2023г.)

Присутствовали на заседании ПК-3 ч

- О рассмотрении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Дворца спорта для детей и юношества"

Итоги голосования: за -3 ,против -0,воздержались -0

Председатель профсоюза:

Долгих Е.В



Члены профсоюзного комитета:

Орлова В.Г



Третьякова А.В



СОГЛАСОВАННО:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗА

Сот-1 Далик Ств
"06" *сентября* 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:

ДИРЕКТОР ДВОРЦА СПОРТА Г.ОНЕГА

Сот-1 Косовцева Е. П.
"06" *сентября* 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДВОРЕЦ СПОРТА ДЛЯ ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА"

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Дворец спорта для детей и юношества" (далее - Положение о системе оплаты труда) 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".

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Дворец спорта для детей и юношества" далее учреждения, в том числе:

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

требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения.

3. Положение о системе оплаты труда утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор, 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 учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения.

Система оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается разделом VI настоящего

Положения.

4. Система оплаты труда работников 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) Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район»;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников 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 муниципального 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 учреждения не должны дублировать друг друга.

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

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

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

10. В целях настоящего Положения:

к **административно-управленческому персоналу** учреждения относятся работники, занимающие **общеотраслевые должности** руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения № 6 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к **вспомогательному персоналу** муниципального бюджетного учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по **общеотраслевым профессиям рабочих** (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 6 к настоящему Положению);

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

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

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

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

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

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

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

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальное бюджетное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются учреждением

самостоятельно.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению определенных не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, определенных **Примерным Положением** об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район», **в пределах фондов оплаты труда учреждения.**

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

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

Руководитель учреждения издает приказ о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения.

В случае издания постановления администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» или приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением случаев предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

17. Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного учреждения), **установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-3 пункта 21** настоящего Положения, **не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат**, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу по основанию, указанным в **подпункте 2 пункта 19** настоящего Положения, **не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат**, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждения, работающим в сельской местности, **в размере 25 процентов** должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

19. **Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:**

присвоением работнику квалификационной категории;
наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

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

педагогическим работникам - по любой должности педагогического персонала:

- Воспитатель
- Инструктор-методист
- Инструктор по физической культуре
- Концертмейстер
- Методист
- Музыкальный руководитель
- Педагог дополнительного образования
- Педагог-организатор
- Преподаватель
- Старший вожатый
- Старший воспитатель
- Старший инструктор-методист
- Старший методист
- Старший педагог дополнительного образования
- Старший тренер-преподаватель
- Тренер-преподаватель

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению.

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	50
Первая квалификационная категория	40

20.1 Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет **10 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

21. **Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного учреждения) являются:**

1) работа в группах (отделениях) учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы спортивной подготовки – размер повышающего коэффициента к окладу составляет **15 процентов оклада** (должностного оклада) ставки заработной платы;

2) работа по адаптированным дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, - размер повышающего коэффициента к окладу составляет **1 процент оклада** (должностного оклада) ставки заработной платы работника за одного обучающегося из указанной категории обучающихся;

3) заведование учебным кабинетом (КХО, спортивный домик, спортивный зал, тренажерный зал, стрельбище), **при условии наличия в учреждении локального нормативного акта регламентирующего деятельность кабинета** (КХО, спортивный домик, спортивный зал,

тренажерный зал, стрельбище) - размер повышающего коэффициента к окладу составляет **20 процентов оклада** (должностного оклада) ставки заработной платы;

22. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) по **нескольким основаниям**, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному бюджетному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного учреждения) определяется **путем суммирования коэффициентов**, установленных пунктом 21 настоящего Положения.

23. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

25. 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.

26. 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.

27. 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, в соответствии с занимаемой должностью составляет:

- повар 12%;
- машинист котельной - 4%;
- водитель снегохода - 12%.

Руководителем учреждения обеспечивается 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.

28. 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 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) 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.

29. 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:

Размер выплат за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Размер выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее 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.

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

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 пункта 26 настоя-

щего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

подразделами 1.1, 1.2, разделами 2-5 приложения № 1 к настоящему Положению.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или предусматривается дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального бюджетного учреждения;

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

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

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера

премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

В приказе руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения.

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

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

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

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 пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники 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 учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Расчет производится на период с 01.01-по 30.06. текущего учебного года за период с 01.07.- по 31.12. предыдущего учебного года; с 01.07.- по 31.12.текущего учебного года за период с 01.06.- по 30.06. предыдущего учебного года.

Для вновь принятых сотрудников количество баллов определяется исходя из баллов полученных работником ранее занимавшим данную должность (при этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности) либо минимально возможное количество баллов.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

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

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

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

36. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы 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 № 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

37. 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 № 8 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 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования, 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 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

39. 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 2000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

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

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

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

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-6 и 8 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), 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 руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

42. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

43. К выплатам социального характера педагогическим и иным работникам учреждения относятся:

- материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) 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.

Выплаты социального характера начисляются по заявлению работника.

Выплаты социального характера начисляются единовременно в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника действующего(-ей) на дату подачи заявления.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

46. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им 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 и третьим пункта 16 настоящего Положения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников 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 учреждения устанавливается органом осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

Должностной оклад руководителя 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 учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до

целого рубля в сторону увеличения.

47. Должностные оклады заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются не менее чем на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Должностной оклад заместителя руководителя по хозяйственной части и спортивным сооружениям устанавливается не менее чем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения 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 руководителя и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

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

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

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителя учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

50. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителя 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 учреждением являются показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника.

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, в отношении руководителя учреждения определяются приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения.

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

Премия за качественное руководство учреждением снижается:

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

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника, за исключением случаев, когда административный штраф за административное правонарушение наложен на должностное лицо;

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

Размеры снижения премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливаются:

приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений). Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением по указанному основанию не начисляется в первом

календарном квартале финансового года, следующего за финансовым годом, по итогам которого нарушены требования к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения.

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 учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя 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:

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

приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя 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.

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

Для руководителей и заместителей руководителей занимающих вновь учрежденные должности в учреждении размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

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

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

в отношении руководителя учреждения – приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителя учреждений в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

53. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных ра-

бот;

- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении.

54. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 50 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

Перечни показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы главного бухгалтера, в отношении главного бухгалтера учреждения определяются приказами руководителя учреждения.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы главного бухгалтера, определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

Для вновь принятого на работу главного бухгалтера учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением

определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения.

Для главных бухгалтеров занимающих вновь учрежденные должности в учреждении размер премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

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

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

56. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

57. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя (в отношении руководителя учреждения) и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

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

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

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

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников 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.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Руководители муниципальных бюджетных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

59.1 В случае когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются)

исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения

60. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из бюджетов всех уровней, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 16 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 26 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

61. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждения составляет 40 процентов.

62. Предельная доля, указанная в пункте 61 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 61 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.

63. Часть средств фонда оплаты труда работников 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 учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников 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 учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников

административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 61-62 настоящего Положения).

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство 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 учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 59 настоящего Положения).

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

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

65. 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 осо-

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу учреждения и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу учреждения и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу 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.

66. Руководитель учреждения обеспечивает соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "дворец спорта для детей и юношества"

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждения**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5 693
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	6 120
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму;	8 000
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12 000
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 979

3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования	12 979
4 квалификационный уровень: старший воспитатель; старший методист	13 200
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	13 200
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14 000
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: агент по закупкам; делопроизводитель; кассир; секретарь	6 120
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 514

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; техник; техник-программист	8 653
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6 120
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 653
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист	8 653
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 006
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 444
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 896

5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	12 480
2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	15 339
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель мототранспортных средств; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий.	5 693
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6088
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 соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	6 120

Кочегар (машинист котельной) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соот- ветствии с Единым тарифно-квалифика- ционным справочником работ и профессий рабочих. Электрик	6 120
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответ- ствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Повар	10 816
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями на- стоящей профессиональной квалифика- ционной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	7 344
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	7 420
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	8 600
4 квалификационный уровень: фельдшер	10 200
4.2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень:	14 200

врачи-специалисты	
5. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Специалист по закупкам, специалист по охране труда	8 653

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

Приложение № 2

к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "дворец спорта для детей и юношества"

Перечень
должностей специалистов, которым устанавливается
повышающий коэффициент к окладу (надбавка) за работу
в сельской местности

1. Руководитель структурного подразделения.
2. Педагогические работники:
 - методист (включая старшего);
 - инструктор-методист (включая старшего);
 - музыкальный руководитель;
 - воспитатель (включая старшего);
 - педагог-организатор;
 - педагог дополнительного образования (включая старшего);
 - тренер-преподаватель (включая старшего);
 - вожатый (включая старшего);
 - инструктор по физической культуре;
3. Заведующая производством.
4. Заведующий хозяйством.
5. Бухгалтер.
6. Специалист по закупкам (контрактный управляющий).
7. Истопник.
8. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.
9. Повар.
12. Кухонный рабочий (подсобный).
13. Водитель.
14. Уборщик производственных помещений.
15. Оператор стиральных машин.
16. Медицинские работники (в т.ч. врач, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая).

Приложение № 3
к положению о системе оплаты 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 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):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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 № 4

к положению о системе оплаты 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 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н, 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, прапорщи-

ков, 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 № 5
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "дворец спорта для детей и юношества"

**Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников учреждения**

Расчет показателя		Шкала	Количество баллов	Оценка комиссии
Показатели (оцениваемые параметры)	Критерии и степень их выраженности	Возможное количество баллов		
1. Позитивные результаты образовательной и воспитательной деятельности	1.1. Сохранение контингента обучающихся (по итогам учебного года ¹): - допустимый уровень 70-60 % - достаточный уровень 85-70 % - оптимальный уровень 100- 85%	3 балла 5 баллов 7 баллов		
	1.2. Сохранение контингента обучающихся (динамика по годам обучения): - средний уровень – 2-3 года - высокий уровень – более 3-х лет	- до 2 баллов за каждые 10 человек - до 3 балла за каждые 10 человек но не более 10 баллов		
	1.3. Ведение документации (подготовка отчетов, заполнение бумажных и электронных журналов в системе «Навигатор», обновление реализуемых дополнительных образовательных программ): - низкий уровень - средний уровень - высокий уровень	0 баллов 5 баллов 7 баллов		

	1.4. Ведение работы с родителями (родительское собрание, родительский клуб, привлечение родителей к массовым мероприятиям и др.)	5 баллов		
	1.5. Наличие плана воспитательной и спортивной деятельности с обучающимися, включая работы с родителями (законными представителями)	4 балла		
	1.6. Ведение работы в социальных сетях (наполняемость информацией группы в социальных сетях) - 2 «записи» в месяц - 5 «записи» в месяц - 7 «записи» в месяц	2 балла 4 балла 6 баллов		
	1.7. Удовлетворенность обучающимися и родителями (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ ²)	4 балла		
2. Позитивные результаты спортивной и творческой деятельности	2.1. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: - победитель соревнований Дворца спорта (1 место) - призеры соревнований Дворца спорта (2-3 место) - победитель муниципального уровня (1 место) - призеры муниципального уровня	3 балла 1 балл 5 баллов 3 балла 8 баллов		

	(2-3 место) – победитель регионального уровня (1 место) – призеры регионального уровня (2-3 место) – победитель всероссийского уровня (1 место) – призеры всероссийского уровня (2-3 место)	6 баллов 10 баллов 9 баллов		
	2.2. Достижения обучающихся в конкурсах различного уровня: – за подготовку победителей, призеров мероприятий и конкурсов муниципального, регионального уровня – за подготовку победителей всероссийского, международного уровня	2 балла 3 балла		
	2.3. Присвоение разрядов обучающимся: 1-3 юношеские разряды (не менее 5 обучающихся) 2-3 спортивные разряды (не менее 3 обучающихся) 1 спортивный разряд КМС МС	2 балла 4 балла 5 баллов 6 баллов 7 баллов		
	2.4. Участие обучающихся в сдаче нормативов ГТО (не менее чем 5 обучающихся)	5 баллов		
е й	3.Позитивные результаты методической работы 3.1. Сведения о работе в профессиональных сообществах (судейство в			

деятельности	мероприятиях различного уровня проходящих на территории Онежского района)	5 баллов		
	- за участие в судействе соревнований Дворца спорта	6 баллов		
	(не менее 2 соревнований)	7 баллов		
	- за участие в судействе муниципального уровня	8 баллов		
	- за участие в судействе регионального уровня			
	- за участие в судействе всероссийского уровня			
	3.2. Проведение мастер – классов разных уровней, проведение открытых занятий	4 балла		
3.3. Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Дворца спорта (написание статей, размещение материалов на сайтах и группах)	2 балла			
3.4. Участие в системе методической работы (семинары, лекции, курсы повышения квалификации ³)	5 баллов			
3.5. Наличие судейской категории (подтверждающий документ)	5 баллов			
3.6. Наличие значка у педагогов, тренеров-преподавателей ГТО (золотой, серебряный)	4 балла			
4.Занятия с детьми-сиротами и	4.1. Наличие среди обучающихся - детей-сирот и детей,			

детьми, оставшихся без попечения родителей, малообеспеченными детьми и детьми из многодетных семей	оставшихся без попечения родителей, малообеспеченных семей, детей из многодетных семей (при наличии подтверждающих документов)	4 балла		
Итого:		100 баллов		

1*. Процент сохранности контингента высчитывается таким образом: количество учащихся на конец квартала умножается на 100 и делится на количество учащихся на начало квартала (например, $13 \times 100 : 15 = 87\%$).

2* Отзывы по реализации дополнительных общеобразовательных программ в системе «Навигатор».

3* Необходимо предоставить подтверждающий документ о прохождении курсов или участия в семинарах и лекциях.

Приложение № 6

к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дворец спорта для детей и юношества»

**Перечень
должностей работников которые отнесены к основному персоналу
учреждения**

1. Педагог дополнительного образования.
2. Тренер-преподаватель
3. Повар;
4. Методист;
5. Инструктор-методист;
6. Инструктор по физической культуре;
7. Воспитатель;
8. Старший вожатый;
9. Вожатый;
10. Дежурный по режиму;
11. Заведующий производством (шеф-повар);
12. Инженер-программист (программист);
13. Кастелянша;
14. Оператор стиральных машин;
15. Рабочий по обслуживанию в бане;

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

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

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

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); преподаватель.
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Руководитель фи-	Педагог дополнительного образования

зического воспитания	
5. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер
6. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
7. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение № 8

к положению о системе оплаты 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, знака отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

знак отличия "За наставничество".

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";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации
"Отличник просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;
значок "Отличник народного просвещения";
нагрудный знак "За верность профессии";
нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;
нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";
нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
нагрудный знак "Отличник здравоохранения";
нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";
нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
нагрудный знак "Почетный наставник";
нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";
нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";
нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;
нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.