



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПРИМОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 7 июня 2024 г.

№ 1554

г. Архангельск

**О мерах по реализации статьи 1
решения Собрании депутатов Приморского муниципального округа
Архангельской области от 14 декабря 2023 года № 69 «Об оплате труда
работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета
Приморского муниципального округа Архангельской области»
(в редакции постановления от 16.09.2024 № 2667)**

В целях реализации статьи 1 решения Собрании депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области от 14 декабря 2023 года № 69 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Приморского муниципального округа Архангельской области» администрация муниципального образования **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемые:

порядок установления систем оплаты труда в муниципальных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области;

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области;

перечень отраслевых примерных положений об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области и отраслевых (функциональных) органов администрации Приморского муниципального округа Архангельской области, разрабатывающих отраслевые примерные положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных

учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области (далее – перечень № 1);

перечень муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области, в которых система оплаты труда работников определяется по согласованию с органами местного самоуправления (органами местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя (далее – перечень № 2).

2. Установить, что:

1) отраслевые примерные положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области разрабатываются соответствующими уполномоченными отраслевыми (функциональными) органами местной администрации, указанными в перечне № 1;

2) отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области в сфере образования разрабатывается управлением образования администрации Приморского муниципального округа Архангельской области по согласованию и с учетом предложений управления культуры администрации Приморского муниципального округа Архангельской области, управления по молодежной, социальной политике и спорту администрации Приморского муниципального округа Архангельской области.

3. Уполномоченным отраслевым (функциональным) органам местной администрации, указанным в перечне № 1, разработать и до 15 июля 2024 года внести в установленном порядке с соблюдением требований, предусмотренных статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на рассмотрение и утверждение администрации Приморского муниципального округа Архангельской области проекты постановлений местной администрации об утверждении соответствующих отраслевых примерных положений об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области.

4. Руководителям муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области, на которые распространяется действие отраслевых примерных положений об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области в срок до 5 августа 2024 года внести изменения в положения о системе оплаты

труда работников соответствующих муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области в целях приведения их в соответствие с порядком установления систем оплаты труда в муниципальных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области, утвержденным настоящим постановлением, и соответствующим отраслевым примерным положением об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области.

5. Руководителям муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области, указанным в перечне № 2, в срок до 10 июля 2024 года внести изменения в положения о системе оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений с учетом требований, предусмотренных порядком установления систем оплаты труда в муниципальных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области, утвержденным настоящим постановлением, положения о системе оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области, обеспечив их согласование с органами местного самоуправления (органами местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении соответствующих муниципальных учреждений.

6. Установить, что финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований местного бюджета, предусмотренных главным распорядителям бюджетных средств местного бюджета на обеспечение деятельности подведомственных муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области.

7. Признать утратившими силу следующие постановления администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район»:

от 12 июля 2010 года № 282 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

от 5 октября 2010 года № 406 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район» от 12.07.2010 года № 282 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

от 1 августа 2016 года № 641 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации муниципального образования «Приморский

муниципальный район» от 12.07.2010 года № 282 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

от 19 мая 2017 года № 380 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район» от 12.07.2010 года № 282 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

от 28 декабря 2017 года № 960 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Приморский муниципальный район»;

от 19 июня 2019 года № 1054 «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

от 23 сентября 2019 года № 1955 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Приморский муниципальный район»;

от 27 апреля 2020 года № 878 «О внесении изменений в отдельные положения о системе оплаты труда в учреждениях муниципального образования «Приморский муниципальный район»;

от 23 сентября 2020 года № 1841 «О повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Приморский муниципальный район»;

от 6 сентября 2022 года № 1951 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Приморский муниципальный район» Архангельской области»;

от 15 февраля 2023 года № 315 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации муниципального образования «Приморский муниципальный район»;

от 13 сентября 2023 года № 1973 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Приморский муниципальный район» Архангельской области».

8. Настоящее постановление, за исключением пункта 7, вступает в силу со дня его официального опубликования.

9. Пункт 7 настоящего постановления вступает в силу с 5 августа 2024 года.

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
Приморского муниципального
округа Архангельской области
от 7 июня 2024 года № 1554

ПОРЯДОК
установления систем оплаты труда в муниципальных учреждениях
Приморского муниципального округа Архангельской области
(в редакции постановлений от 16.09.2024 № 2667; от 28.10.2024 № 3139)

I. Общие положения

1. Настоящий порядок разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 1 решения Собрания депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области от 14 декабря 2023 года № 69 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Приморского муниципального округа Архангельской области» (далее – решение Собрания депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области № 69).

2. Настоящий порядок определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области (далее – муниципальные учреждения), в том числе:

 порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

 перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

 перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

 перечень выплат социального характера и порядок их применения;

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

 требования к отраслевым положениям об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области, отраслевым примерным положениям об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях

Приморского муниципального округа Архангельской области, положениям о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Настоящий порядок не распространяется на порядок установления системы оплаты труда работников, занятых в органах местного самоуправления Приморского муниципального округа Архангельской области.

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

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

5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются в следующем порядке:

муниципальные казенные учреждения Приморского муниципального округа Архангельской области (далее – муниципальные казенные учреждения) – самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Собрания депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области № 69, настоящим порядком и отраслевыми положениями об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области (далее – отраслевые положения);

муниципальные бюджетные и автономные учреждения Приморского муниципального округа Архангельской области (далее – муниципальные бюджетные и автономные учреждения) – самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Собрания депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области № 69, настоящим порядком и отраслевыми примерными положениями об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области (далее – примерные отраслевые положения);

муниципальные учреждения, которые включены в перечень, утвержденный постановлением администрации Приморского муниципального округа Архангельской области от 7 июня 2024 года № 1554 «О мерах по реализации статьи 1 решения Собрания депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области от 14 декабря 2023 года № 69 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Приморского муниципального округа Архангельской области» (далее – внеотраслевые муниципальные учреждения), – самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Собрания депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области № 69 и настоящим порядком, по согласованию с органами местного самоуправления (органами местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя.

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

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) настоящего порядка, а также отраслевых положений (для муниципальных казенных учреждений, за исключением внеотраслевых муниципальных учреждений) или отраслевых примерных положений (для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, за исключением внеотраслевых муниципальных учреждений);

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

7. Система оплаты труда работников муниципального 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).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с разделом V настоящего порядка, а в случаях, предусмотренных областными законами, муниципальными правовыми актами Приморского муниципального округа Архангельской области – за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из местного бюджета.

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

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

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

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

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

12. В целях настоящего порядка:

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

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

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

В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями отдельные общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевые профессии рабочих могут быть отнесены к основному персоналу соответствующих муниципальных учреждений.

13. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, определенных отраслевым положением, примерным отраслевым положением, и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, либо изменений штатного

расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

14. 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.

15. В отраслевых положениях, примерных отраслевых положениях определяются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями не ниже минимальных размеров, утвержденных постановлением администрации Приморского муниципального округа Архангельской области от 7 июня 2024 года № 1554 «О мерах по реализации статьи 1 решения Собрании депутатов Приморского муниципального округа Архангельской области от 14 декабря 2023 года № 69 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Приморского муниципального округа Архангельской области».

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

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии

с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Приморского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Руководители муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования, культуры вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных и автономных учреждений, на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее – Указ № 761), в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения, на которых распространяется действие Указов № 597, № 761.

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

16. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

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

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

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

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

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

18. Если отраслевые положения, примерные отраслевые положения предусматривают установление работникам муниципальных учреждений повышающих коэффициентов к окладам, они определяют минимальные размеры этих повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности), а также основания их установления и категории работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам.

19. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных учреждений в сфере образования, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяются перечни должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности.

20. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий (в том числе классов водителей) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) муниципальными правовыми актами Приморского муниципального округа Архангельской области;

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

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы, наличие самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и т.д.).

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

Персональные повышающие коэффициенты к окладам по основаниям, предусмотренным абзацем вторым настоящего пункта, не могут устанавливаться работникам, которым установлены надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

Персональные повышающие коэффициенты к окладам по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым настоящего пункта, не могут устанавливаться работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основаниям, предусмотренным абзацем вторым пункта 21 настоящего порядка, или надбавка по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основаниям, предусмотренным абзацем вторым пункта 43 настоящего порядка.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу по основаниям, предусмотренным абзацами вторым и третьим настоящего пункта, возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации,

категории) или представления работником в муниципальное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым настоящего пункта, принимается руководителем муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.);

работа в муниципальном учреждении определенной категории (вида, типа), структурном подразделении муниципального учреждения, сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными учреждениями, структурными подразделениями муниципальных учреждений.

Повышающие коэффициенты к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) не могут устанавливаться работникам, которым установлены надбавки по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) или персональные повышающие коэффициенты к окладу по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым пункта 20 настоящего порядка.

22. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам,

определенных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, а также основания их установления.

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам муниципальных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
выплата за выполнение работ различной квалификации;
выплата за совмещение профессий (должностей);
выплата за расширение зон обслуживания;
выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
выплата за сверхурочную работу;
выплата за работу в ночное время;
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями, отраслевыми положениями.

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

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

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

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального 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.

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусматриваются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями и положениями о системе оплаты труда.

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

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

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

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями может быть предусмотрено установление выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. В этих случаях такие выплаты должны быть предусмотрены положениями о системе оплаты труда соответствующих муниципальных учреждений.

29. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны предусматриваются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, положениями о системе оплаты труда.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3, подпунктом 4 пункта 25 настоящего порядка, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 25 настоящего порядка, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда 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 или надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам);
- 10) надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории);
- 11) надбавка по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения);
- 12) надбавка за работу в сельской местности.

33. Премии по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премии по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений). Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми

положениями премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться иным категориям работников.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды, определяемые отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премиальная выплата) или квартал (ежеквартальная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются одним из двух способов: в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Способ начисления премиальных выплат по итогам работы определяется отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

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

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта

выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального учреждения;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

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

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

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

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

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премиальных выплат.

Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены соответствующими примерными отраслевыми положениями.

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников должны носить конкретный, объективный и измеримый характер и устанавливаться отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников и различных категорий муниципальных учреждений. В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, издаваемыми в отношении конкретных подведомственных им муниципальных учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями могут предусматриваться общие принципы определения количества баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников.

В качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов у работников муниципальных учреждений, применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности работников:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

применение к работнику в расчетном периоде административного взыскания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

Расчетные периоды для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для каждого муниципального учреждения. Расчетные периоды могут быть дифференцированы для различных категорий муниципальных учреждений.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 88 настоящего порядка, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты труда начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями может быть установлено, что премии за интенсивность и высокие результаты труда начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемые периоды, определяемые отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы) или квартал (ежеквартальная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала или года, определенный отраслевым положением, примерным отраслевым положением (если иное не предусмотрено отраслевым положением, примерным отраслевым положением), на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником соответственно в календарном квартале или календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий 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 премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального учреждения.

36. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем муниципальном учреждении;

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

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

наличие выслуги лет по специальности;

наличие выслуги лет в соответствующем муниципальном учреждении;

наличие выслуги лет в организациях определенной отрасли (профиля).

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

Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет начисляются ежемесячно.

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяется перечень периодов работы, засчитываемых соответственно в стаж непрерывной работы, выслугу лет для установления надбавки, а также порядок исчисления соответственно стажа непрерывной работы, выслуги лет, могут определяться категории работников, которым устанавливается надбавка.

Исчисление стажа непрерывной работы, выслуги лет состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, выслуги лет, подсчета стажа непрерывной работы, выслуги лет, установления стажа непрерывной работы, выслуги лет и перерасчета стажа непрерывной работы, выслуги лет. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы

соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет оформляется справкой о стаже непрерывной работы, выслуге лет. Перерасчет стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

37. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

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

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за ученую степень.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

38. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за ученое звание.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные или ранее учреждавшиеся федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания). Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, определяется отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

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

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за почетное звание.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

40. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяются категории работников муниципальных учреждений, которым устанавливается надбавка за спортивное звание.

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

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за спортивное звание.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

41. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания 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.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок молодым специалистам.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

42. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается работникам, которым присвоены (установлены) квалификационные категории, классы квалификации, категории (в том числе классы водителей) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) муниципальными правовыми актами Приморского муниципального округа Архангельской области.

Присвоение (установление) квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или муниципальными правовыми актами Приморского муниципального округа Архангельской области.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу по основаниям, предусмотренным абзацем вторым пункта 20 настоящего порядка.

Право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникает со дня вынесения решения о

присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории). Если право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории):

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

43. Надбавка по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) устанавливается работникам при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.);

работа в муниципальном учреждении определенной категории (вида, типа), структурном подразделении муниципального учреждения, сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными

учреждениями, структурными подразделениями муниципальных учреждений.

Надбавка по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) не может быть установлена работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) или персональные повышающие коэффициенты к окладам по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым пункта 20 настоящего порядка.

Надбавка по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) начисляется ежемесячно.

Надбавка по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютных размерах (в рублях).

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения):

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

44. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работающим в сельской местности работникам муниципальных учреждений в сфере культуры.

Работники муниципальных учреждений считаются работающими в сельской местности, если их рабочие места расположены в сельских населенных пунктах.

Перечни должностей работников муниципальных учреждений, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности, определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

Надбавка за работу в сельской местности устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями – конкретные размеры надбавок за работу в сельской местности.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за работу в сельской местности:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях – не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях – в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

Надбавка за работу в сельской местности начисляется ежемесячно.

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями может быть определено, что надбавка за работу в сельской местности начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

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

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 12 пункта 32 настоящего порядка.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Приморского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области или приказами руководителей муниципальных бюджетных или автономных учреждений о дополнительном повышении

(индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных или автономных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

47. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим порядком;

2) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами, муниципальными правовыми актами Приморского муниципального округа Архангельской области.
(подпункт 2 в редакции постановления от 16.09.2024 № 2667)

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

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

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

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

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

49. Основания (условия), размеры и порядок начисления материальной помощи и иных выплат, устанавливаемых в соответствии с областными законами и муниципальными правовыми актами Приморского муниципального округа Архангельской области, определяются:

в муниципальных учреждениях, на которые распространяются отраслевые положения, примерные отраслевые положения – отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями и в соответствии с ними положениями о системе оплаты труда;

во внеотраслевых муниципальных учреждениях – положениями о системе оплаты труда.

(пункт 49 в редакции постановления от 16.09.2024 № 2667)

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

50. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 17 настоящего порядка, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала муниципального учреждения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для

определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются органом местного самоуправления (органом местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется органом местного самоуправления (органом местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяются максимальные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимых ими муниципальных учреждений, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются органом местного самоуправления (органом местной администрации), который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля муниципального учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных муниципальных учреждений органами местного самоуправления (органами местной администрации), которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с соответствующим муниципальным правовым актом об определении его размера органа местного самоуправления (органа местной администрации), который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении данного муниципального учреждения. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер

устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

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

51. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются в процентах от должностных окладов руководителей муниципальных учреждений отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Приморского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами

руководителей муниципальных бюджетных или автономных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных или автономных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом III настоящего порядка.

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

соответствующих муниципальных правовых актов органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

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

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в

муниципальном задании муниципального учреждения (в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, а также в муниципальных казенных учреждениях, которым сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа местного самоуправления (органа местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета), или за достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения (в иных муниципальных казенных учреждениях);

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

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации Приморского муниципального округа Архангельской области), если данный показатель предусмотрен отраслевым положением, примерным отраслевым положением;

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;

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

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

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации,

нормативных правовых актов Архангельской области и муниципальных правовых актов Приморского муниципального округа Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества Приморского муниципального округа Архангельской области;

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

В случае установления органом местного самоуправления (органом местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя, муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации обеспечение достижения этих значений показателей также является основанием начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением.

В случае проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением показатели, которые должны быть достигнуты по результатам такой оценки, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работника), также являются основаниями начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением (в отношении муниципальных учреждений в сфере культуры, образования).

Основание начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением, предусмотренное абзацем седьмым настоящего пункта, не распространяется на муниципальные казенные учреждения.

Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренных абзацами четвертым – шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации), которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяется в отношении руководителей муниципальных учреждений соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации), которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителей муниципальных учреждений.

Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

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

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

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

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

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

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является календарный квартал, если иное не предусмотрено отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 87 настоящего порядка, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя

муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 87 настоящего порядка, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения соответствующим муниципальным правовым актом органа местного самоуправления (органа местной администрации), который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального учреждения, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения – приказами руководителя муниципального учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

Соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации), которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

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

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется

премиальная выплата по итогам работы иным работникам муниципального учреждения.

Отраслевыми положениями и примерными отраслевыми положениями должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением вновь принятым на работу руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений.

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

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

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

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

в отношении руководителя муниципального учреждения – органом местного самоуправления (органом местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения

56. Надбавка за стаж непрерывной работы (надбавка за выслугу лет) и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 36 и 39 настоящего порядка.

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

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

58. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 54 настоящего порядка (включая абзац двадцать пятый пункта 54 настоящего порядка, если иное не предусмотрено отраслевым положением, примерным отраслевым положением), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

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

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

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

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

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

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 87 настоящего порядка, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за

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

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

Отраслевыми положениями и примерными отраслевыми положениями должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением вновь принятым на работу главным бухгалтерам муниципальных учреждений.

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

60. Надбавка за стаж непрерывной работы (надбавка за выслугу лет) и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 36 и 39 настоящего порядка.

61. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с муниципальным правовым актом органа местного самоуправления (органа местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения (в отношении руководителя муниципального учреждения), и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой

договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 53 и подпунктом 1 пункта 57 настоящего порядка);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

соответствующих муниципальных правовых актов органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

соответствующих муниципальных правовых актов органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

63. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального

учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному учреждению.

В муниципальных учреждениях, на которые распространяются отраслевые положения, примерные отраслевые положения, предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

Во внеотраслевых муниципальных учреждениях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднего по всем муниципальным учреждениям уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

Соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат, если это предусмотрено отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4, если меньшая кратность предельных

уровней соотношения среднемесячных заработных плат не установлена отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

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

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

64. В случае когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган местного самоуправления (орган местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

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

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом местного самоуправления (органом местной администрации) Приморского

муниципального округа Архангельской области, который от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к отраслевым положениям, примерным отраслевым положениям, положениям о системе оплаты труда

65. Структура отраслевого положения, примерного отраслевого положения должна содержать разделы, устанавливающие:

- 1) общие положения;
- 2) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам, порядок и условия их применения;
- 3) выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения;
- 4) выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения;
- 5) выплаты социального характера, порядок и условия их применения;
- 6) условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений;
- 7) требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

66. Структура положения о системе оплаты труда должна содержать разделы, предусмотренные подпунктами 1 – 5 пункта 65 настоящего порядка.

Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений в положениях о системе оплаты труда не устанавливаются.

67. В разделе, устанавливающем общие положения, содержится общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы.

68. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающем оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам:

определяются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

могут определяться повышающие коэффициенты к окладам из числа предусмотренных пунктом 16 настоящего порядка, порядок и условия их применения.

69. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам, определяются:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

повышающие коэффициенты к окладам, предусмотренные соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением, порядок и условия их применения.

70. Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений может быть предусмотрено:

установление повышающих коэффициентов к окладам из числа предусмотренных пунктом 16 настоящего порядка, но не предусмотренных соответствующим примерным отраслевым положением;

расширение категорий работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, по сравнению с тем, как это определено соответствующим примерным отраслевым положением, при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктами 19 – 21 настоящего порядка;

определение дополнительных оснований для установления персонального повышающего коэффициента, если соответствующим примерным отраслевым положением предусмотрены не все основания установления персональных повышающих коэффициентов, указанные в пункте 20 настоящего порядка;

определение дополнительных оснований для установления повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), если соответствующим примерным отраслевым положением предусмотрены не все основания установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), указанные в пункте 21 настоящего порядка.

71. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающим выплаты компенсационного характера:

определяются порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 2 и 3 пункта 25 настоящего порядка;

могут определяться порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 1 и 4 пункта 25 настоящего порядка;

могут определяться порядок и условия применения иных выплат компенсационного характера, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда, не указанных в пункте 25 настоящего порядка, но предусмотренных областными законами. В этих случаях в отраслевых положениях, примерных отраслевых положениях должны определяться основания (условия), размеры и порядок начисления этих выплат

72. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты компенсационного характера, определяются порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

73. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты стимулирующего характера:

должны определяться порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 1 – 3 пункта 32 настоящего порядка;

могут определяться порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 – 11 пункта 32 настоящего порядка;

могут определяться порядок и условия применения иных выплат стимулирующего характера, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда, не указанных в пункте 32 настоящего порядка, но предусмотренных областными законами. В этих случаях в отраслевых положениях, примерных отраслевых положениях должны определяться основания (условия), размеры и порядок начисления этих выплат.

74. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты стимулирующего характера, могут предусматриваться иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные пунктом 32 настоящего порядка, с учетом соблюдения требований пункта 9 настоящего порядка. В этих случаях в примерных отраслевых положениях должны определяться основания (условия), размеры и порядок начисления этих выплат.

75. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты стимулирующего характера, в отношении отдельных выплат стимулирующего характера могут определяться:

категории работников, которым устанавливаются выплаты стимулирующего характера;

порядок начисления выплат стимулирующего характера работникам, поступившим (уволенным) в периоде, за который начисляются соответствующие выплаты стимулирующего характера.

76. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты социального характера:

определяются порядок и условия применения выплаты социального характера, предусмотренной подпунктом 1 пункта 47 настоящего порядка;

могут определяться порядок и условия применения выплаты социального характера, предусмотренной подпунктом 2 пункта 47 настоящего порядка.

77. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты социального характера, определяются порядок и условия применения выплат социального характера, предусмотренных соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

78. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающем условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, определяются условия оплаты их труда в соответствии с разделом VI настоящего порядка. При этом в части, касающейся выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений:

определяются порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 1 – 2 пункта 53 и подпунктами 1 – 2 пункта 57 настоящего порядка;

могут определяться порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 3 – 4 пункта 53 и подпунктами 3 – 4 пункта 57 настоящего порядка.

Если в муниципальных учреждениях персональный повышающий коэффициент к окладу не учитывается при определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения в целях установления должностного оклада руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений (пункт 50 настоящего порядка), а руководителям и заместителям руководителей таких муниципальных учреждений присваиваются квалификационные категории, подлежащие учету при их работе по соответствующим должностям, в разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающем условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, определяются условия установления руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением квалификационных категорий. Условия установления руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением квалификационных категорий должны быть аналогичны условиям установления персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с

присвоением квалификационных категорий для иных работников муниципальных учреждений.

Если руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений присваиваются квалификационные категории, подлежащие учету при их работе по соответствующим должностям, в разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающим условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, определяются условия установления руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории). Условия установления руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) должны быть аналогичны условиям установления надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) иным работникам муниципальных учреждений.

79. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающим требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, определяются эти требования в соответствии с разделом VIII настоящего порядка.

В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающим требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, могут определяться особенности применения требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, предусмотренных пунктами 86 – 88 настоящего порядка.

80. Требования, предусмотренные разделами I – V и VIII настоящего порядка, для отраслевых положений и примерных отраслевых положений, распространяются на положения о системе оплаты труда работников внеотраслевых муниципальных учреждений и реализуются соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органами местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

Указанные муниципальные правовые акты для внеотраслевых муниципальных учреждений носят обязательный характер.

Требования, предусмотренные разделом VI настоящего порядка, для отраслевых положений и примерных отраслевых положений, во

внеотраслевых муниципальных учреждениях реализуются соответствующими муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления (органами местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений (в отношении руководителей муниципальных учреждений), и приказами руководителей муниципальных учреждений (в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений и главных бухгалтеров муниципальных учреждений).

(пункт 80 в редакции постановления от 28.10.2024 № 3139)

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

81. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному казенному учреждению из местного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

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

83. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений с учетом требований пункта 84 настоящего порядка.

84. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений, устанавливаемая отраслевым положением, примерным отраслевым положением, может быть дифференцирована в зависимости от среднесписочной численности работников муниципального учреждения, среднесписочной численности работников административно-управленческого и вспомогательного

персонала муниципального учреждения или среднесписочной численности работников основного персонала муниципального учреждения.

Отраслевым положением, примерным отраслевым положением может быть предусмотрено, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения превышала среднюю заработную плату работников муниципального учреждения.

85. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 83–84 настоящего порядка, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 83–84 настоящего порядка, подлежат контролю со стороны органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения (пункты 83–84 настоящего порядка).

87. 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, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 63 настоящего порядка).

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

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному

персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года (если иное не предусмотрено отраслевым положением, примерным отраслевым положением) на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 33 настоящего порядка.

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

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

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

направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем семнадцатым пункта 34 настоящего порядка.

89. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями в структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений может быть предусмотрена предельная доля средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

90. Фонды оплаты труда работников муниципальных учреждений должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Приморского муниципального округа Архангельской области, органов местного самоуправления (органов местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области, осуществляющих от имени Приморского муниципального округа Архангельской области функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений.

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Архангельской области, органа местного самоуправления (органа местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Архангельской области, органа местного самоуправления (органа местной администрации) Приморского муниципального округа Архангельской области доводятся этим органом местного самоуправления (органом местной администрации) до руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

91. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
Приморского муниципального
округа Архангельской области
от 7 июня 2024 года № 1554

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области

Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
Должности и профессии первого уровня	1 970
Должности и профессии второго уровня	2 491
Должности третьего уровня	3 668
Должности четвертого уровня	4 783

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
Приморского муниципального
округа Архангельской области
от 7 июня 2024 года № 1554

ПЕРЕЧЕНЬ

отраслевых примерных положений об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области и отраслевых (функциональных) органов администрации Приморского муниципального округа Архангельской области, разрабатывающих отраслевые примерные положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области

№ п/п	Наименование отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области	Наименование уполномоченного отраслевого (функционального) органа местной администрации, разрабатывающего отраслевое примерное положение об оплате труда
1	Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области в сфере образования	управление образования администрации Приморского муниципального округа Архангельской области
2	Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Приморского муниципального округа Архангельской области в сфере культуры	управление культуры администрации Приморского муниципального округа Архангельской области

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
Приморского муниципального
округа Архангельской области
от 7 июня 2024 года № 1554

ПЕРЕЧЕНЬ

муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области, муниципальных учреждений Приморского муниципального округа Архангельской области, в которых система оплаты труда работников определяется по согласованию с органами местного самоуправления (органами местной администрации), которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя

Муниципальные учреждения	Органы местного самоуправления (органы местной администрации), которые от имени Приморского муниципального округа Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя
муниципальное казенное учреждение «Управление по капитальному строительству»	управление по инфраструктурному развитию и муниципальному хозяйству администрации Приморского муниципального округа Архангельской области
муниципальное казенное учреждение «Управление делами»	управление по инфраструктурному развитию и муниципальному хозяйству администрации Приморского муниципального округа Архангельской области
муниципальное казенное учреждение «Центр гражданской защиты Приморского округа»	администрация Приморского муниципального округа Архангельской области
муниципальное казенное учреждение «Жилкомсфера»	Уемское территориальное управление администрации Приморского муниципального округа Архангельской области
муниципальное казенное учреждение «Катунинское»	Лисестровское территориальное управление администрации Приморского муниципального округа Архангельской области
муниципальное казенное учреждение «Уют»	Беломорское территориальное управление администрации Приморского муниципального округа Архангельской области
муниципальное бюджетное учреждение «Ластольское»	Беломорское территориальное управление администрации Приморского муниципального округа Архангельской области