



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КОТЛАС»**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от «1» августа 2024 г. № 2037

г. КОТЛАС

**Об утверждении Отраслевого примерного положения
об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации
городского округа Архангельской области «Котлас»**

В соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 21 февраля 2024 года № 134-пп «О внесении изменений в постановление администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24» «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» и в отдельные постановления Правительства Архангельской области по вопросам оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», постановлением администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 25 июня 2024 года № 1449 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас», руководствуясь статьями 34 и 37 Устава городского округа «Котлас», администрация городского округа «Котлас» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Муниципальному учреждению «Молодежный Центр», подведомственному Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» до 1 сентября 2024 года внести в установленном порядке изменения в положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр» в целях его приведения в соответствие с настоящим постановлением, Отраслевым примерным положением об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

3. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации муниципального образования «Котлас» от 11 февраля 2015 года № 378 «Об утверждении примерного положения об оплате труда

11) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 10 июля 2020 года № 1220 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Котлас» от 11 февраля 2015 № 378 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас»;

12) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 29 сентября 2020 года № 1814 «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас, утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 11 февраля 2015 года № 378»;

13) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 15 декабря 2020 года № 2525 «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас»;

14) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 30 сентября 2022 года № 1950 «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас», утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 11 февраля 2015 года № 378»;

15) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 28 декабря 2022 года № 2802 «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас», утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 11 февраля 2015 года № 378»;

16) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 22 сентября 2023 года № 2238 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Котлас» от 28 декабря 2022 года № 2802»;

17) постановление администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 26 сентября 2023 года № 2269 «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас», утвержденное постановлением администрации МО «Котлас» от 11 февраля 2015 года № 378».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в официальном периодическом печатном издании – газете «Новый Котлас» и подлежит размещению на официальном сайте администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации городского округа «Котлас», начальника Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» Э.В. Авилкина.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Котлас»
от « 1 » августа 2024 г. № 2037

**Отраслевое примерное положение
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации
городского округа Архангельской области «Котлас»**

I. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – Отраслевое примерное положение и учреждение соответственно) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений» (в редакции от 27 марта 2020 года № 602, с последующими изменениями), в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», повышения эффективности оказания муниципальных услуг.

2. Отраслевое примерное положение включает в себя:

- порядок применения окладов (должностных окладов), 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 руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счёт средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем 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 нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Котлас».

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

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

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений» (в редакции от 27.03.2020 № 602, с последующими изменениями);

- настоящего Отраслевого примерного положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

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

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого примерного положения.

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

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

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

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

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

10. В целях настоящего Отраслевого примерного положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за

исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

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

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

11. Примерный перечень должностей и профессий работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу по видам экономической деятельности приведен в приложении № 1 к настоящему Отраслевому примерному положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенного настоящим Отраслевым примерным положением, и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам

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

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 2 к настоящему Отраслевому примерному положению.

Минимальные размеры должностных окладов по должностям (профессиям) работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы определены в приложении № 3 к настоящему Отраслевому примерному положению.

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

Индексация окладов (должностных окладов) работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас». Руководитель учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть

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

14. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

16. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента к окладу является присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории) или представления работником в 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.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	0,4
Первая квалификационная категория	0,3
Вторая квалификационная категория	0,2

17. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу не ниже соответствующих минимальных размеров персонального повышающего коэффициента к окладу, определенного настоящим Отраслевым примерным положением, а также основания его установления.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу.

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

19. 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.

20. 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.

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4,0 процента оклада (должностного оклада).

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

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.

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

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

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

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

Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно), работающей в учреждении, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Отраслевым примерным положением.

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

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 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.

24. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Отраслевого примерного

положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 20 настоящего Отраслевого примерного положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

27. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;

8) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Котлас» (далее - премиальная выплата при награждении);

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).

28. 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 учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения).

Премии по итогам работы устанавливаются за премируемый период - месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премии 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.

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

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

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в абсолютном размере.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам 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).

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 учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

Положениями о системе оплаты труда работников учреждений могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены в настоящем Отраслевом примерном положении.

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

29. 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 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 учреждения.

Перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников приведен в приложении № 4 к настоящему Отраслевому примерному положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников. Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

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

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

Расчетным периодом для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым в учреждении.

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 60 настоящего Отраслевого примерного положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

В качестве показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов у работников 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.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником соответственно в календарном квартале.

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

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

30. 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.

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

31. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в учреждениях сферы молодежной политики, в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, других субъектов Российской Федерации, уполномоченных в сфере молодежной политики в соответствии с настоящим Отраслевым примерным положением.

Право на установление надбавки за стаж непрерывной работы или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения стажа непрерывной работы, 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 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 начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, 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 осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы. Перерасчет

стажа непрерывной работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы установлены в следующих размерах:

Продолжительность непрерывного стажа работы	Минимальный размер надбавки за стаж непрерывной работы (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы), %
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 до 30 лет	20
От 30 лет и более	25

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым примерным положением.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, приведен в приложении № 5 к настоящему Отраслевому примерному положению.

32. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в 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 процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

- 15 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома);

- 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома).

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

33. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в 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 процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Минимальный размер надбавки за ученое звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада) работника. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым примерным положением.

34. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в 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 федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания).

К почетному званию, за наличие которого устанавливается надбавка, относится нагрудный знак «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации».

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

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

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

35. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Котлас».

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

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

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

К наградам городского округа Архангельской области «Котлас» в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Собрания депутатов городского округа Архангельской области «Котлас», награды администрации (органов администрации) городского округа Архангельской области «Котлас», награды Главы городского округа Архангельской области «Котлас».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальные размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

- 4000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;
- 3500 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;
- 3000 рублей – при награждении Почетной грамотой Губернатора Архангельской области, Почетной грамотой Архангельского областного Собрания депутатов;
- 2500 рублей – при объявлении благодарности Губернатора Архангельской области, благодарности Архангельского областного Собрания депутатов;
- 2000 рублей – при награждении почетной грамотой Агентства по делам молодежи Архангельской области;
- 1500 рублей – при объявлении благодарности Агентства по делам молодежи Архангельской области;
- 1000 рублей – при награждении Почетной грамотой Главы городского округа Архангельской области «Котлас», Почетной грамотой Собрания депутатов городского округа Архангельской области «Котлас»;
- 800 рублей – при объявлении благодарности Главы городского округа Архангельской области «Котлас», благодарности Собрания депутатов городского округа Архангельской области «Котлас»;
- 800 рублей – при награждении Почетной грамотой Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», Почетной грамотой Отдела молодежной политики Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас»;
- 500 рублей – при объявлении благодарности Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», благодарности Отдела молодежной политики Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым примерным положением.

36. 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.

Минимальный размер надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Положением о системе оплаты труда определяется конкретный размер надбавки молодым специалистам не ниже минимального размера, определенного настоящим Отраслевым примерным положением.

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

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 29 настоящего Отраслевого примерного положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 29 настоящего Отраслевого примерного положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 7, 9 пункта 29 настоящего Отраслевого примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

39. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь 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, а также 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 учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

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

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

40. Работникам учреждения материальная помощь и единовременное выходное пособие при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья выплачиваются за счет средств бюджета городского округа «Котлас» в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений МО «Котлас», утвержденным решением Собрании депутатов МО «Котлас» от 9 февраля 2006 года № 203.

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

41. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 15 настоящего Отраслевого примерного положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения. Кратность размера должностного оклада руководителя учреждения дифференцируется в зависимости от критериев, предусмотренных в приложении № 6 к настоящему Отраслевому примерному положению.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Конкретные размеры должностного оклада руководителя учреждения определяются Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Размеры должностных окладов руководителей учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением (приказом) об определении его размера Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас». В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

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

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

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Отраслевого примерного положения.

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

- распоряжений (приказов) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

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

44. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя учреждения, относятся:

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

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

Премия за качественное руководство учреждением начисляется ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

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

- достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

- содержание в надлежащем состоянии находящегося у 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 учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас»);

- своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

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

- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа Архангельской области «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

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

- выполнение требований пожарной безопасности;

- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа Архангельской области «Котлас»;

- достижение показателей, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, и показателей, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции работника);

- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения;

- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника в отношении руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказами руководителя учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является месяц. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказами руководителя учреждения.

Размер премии за качественное руководство 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 учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения);
- при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана в отношении учреждений);
- 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 учреждением определяется распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (в отношении руководителей учреждений), или приказом руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителей учреждений). Снижение размера премии за качественное руководство 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 учреждением не был снижен.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является месяц.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 59 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя

учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 59 настоящего Отраслевого примерного положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

- распоряжениями (приказами) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

- приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство 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 учреждения.

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

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

46. 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.

Перечень оснований для начисления премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ и их размеры в отношении руководителя учреждения могут конкретизироваться распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждений - приказами руководителя учреждения.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

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

- в отношении руководителя учреждения - Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас»;

- в отношении заместителей руководителя учреждения - руководителем учреждения.

47. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителю и заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктами 31, 34, 35 настоящего Отраслевого примерного положения.

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

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

49. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главным бухгалтерам учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 45 настоящего Отраслевого примерного положения (включая абзац двадцать четвертый пункта 45 настоящего Отраслевого примерного положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

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

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

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

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказами руководителя учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного

в соответствии с пунктом 59 настоящего Отраслевого примерного положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

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

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

50. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно 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.

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

51. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 31, 34, 35 настоящего Отраслевого примерного положения.

52. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями (приказами) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 44 и подпунктом 1 пункта 48 настоящего Отраслевого примерного положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжений (приказов) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

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

53. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого примерного положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- распоряжений (приказов) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждения (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области городского округа Архангельской области «Котлас».

Руководитель учреждения несет 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.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений

55. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

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

57. Предельная доля, устанавливаемая в соответствии с пунктом 56 настоящего Отраслевого примерного положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельная доля, устанавливаемая в соответствии с пунктом 56 настоящего Отраслевого примерного положения, подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункт 56 настоящего Отраслевого примерного положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 54 настоящего Отраслевого примерного положения).

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

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

административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

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 учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников 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 учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 28 настоящего Отраслевого примерного положения.

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

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

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

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 учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем восемнадцатым пункта 29 настоящего Отраслевого примерного положения.

61. Фонды оплаты труда работников учреждений должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников 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, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников 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, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» 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, приравненных к районам Крайнего Севера) 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, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» доводятся этим органом до руководителей подведомственных учреждений.

62. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Отраслевым примерным положением.

Приложение № 1
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа
Архангельской области «Котлас»

**Примерный перечень должностей и профессий работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
относимых к административно-управленческому,
вспомогательному и основному персоналу по видам экономической деятельности**

1. Административно-управленческий персонал:
 - директор;
 - заместитель директора по основной деятельности;
 - главный бухгалтер;
 - делопроизводитель;
 - бухгалтер;
 - специалист по закупкам;
 - заведующий хозяйством.

2. Вспомогательный персонал:
 - уборщик служебных помещений;
 - вахтер;
 - дворник;
 - рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий.

3. Основной персонал:
 - ведущий специалист по работе с молодежью;
 - специалист по работе с молодежью.

Приложение № 2
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа
Архангельской области «Котлас»

**Перечень профессиональных квалификационных групп и размеры
минимальных должностных окладов работников муниципального
учреждения «Молодежный Центр»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
I. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	7163,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	7566,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7609,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8312,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9082,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	9089,00
II. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; дворник	5079,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5203,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5328,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым	5837,0

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

Приложение № 3
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа
Архангельской области «Котлас»

**Минимальные размеры должностных окладов
работников учреждения по должностям, не включенным в профессиональные
квалификационные группы**

Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	7609,00

Приложение № 4
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа
Архангельской области «Котлас»

**Перечень
показателей и критериев эффективности деятельности работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа Архангельской области «Котлас»**

- 1) выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);
- 2) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления муниципальным учреждением муниципальных услуг (процентов);
- 3) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 4) количество изданных методических материалов по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов)
- 5) наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);
- 6) количество молодежных массовых мероприятий, проведенных силами учреждения (единиц);
- 7) количество посетителей молодежных массовых мероприятий (единиц);
- 8) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);
- 9) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);
- 10) участие учреждения в конкурсах разного уровня и направленности (творческих, спортивных, интеллектуальных и т.п.), реализации федеральных целевых и государственных программ в сфере государственной молодежной политики (да/нет)
- 11) результативность участия в конкурсах (наличие по итогам участия призовых мест) (да/нет);
- 12) участие учреждения в конкурсах на предоставление грантов и субсидий (да/нет);
- 13) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);
- 14) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);
- 15) количество посещений интернет-сайта муниципального учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц);
- 16) публикации и освещение деятельности муниципального учреждения в средствах массовой информации (да/нет);

17) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.) (да/нет);

18) количество детей, подростков и молодежи, посещающих клубы по месту жительства, объединения и центры учреждения (человек)

19) количество клубов по месту жительства, объединений и центров, действующих на базе учреждения (единиц);

20) участие представителей городского округа Архангельской области «Котлас» в мероприятиях регионального, межрегионального, всероссийского уровней (да/нет);

21) наличие на территории городского округа Архангельской области «Котлас» действующих институтов молодежной политики (да/нет);

22) количество детей, подростков и молодежи, зарегистрированных в ФГАИС «Молодежь России» и ЕИС «Добровольцы России» (человек);

23) привлечение к деятельности учреждения партнеров из числа физических лиц, предприятий и организаций (да/нет);

24) соблюдение сотрудниками правил делового общения, норм служебного поведения, профессиональной этики, исполнительская дисциплина (да/нет);

25) отсутствие официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения (да/нет).

Приложение № 5
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа
Архангельской области «Котлас»

**Порядок
исчисления стажа работы, дающего право на получение
надбавки за стаж непрерывной работы**

1. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, включается:

- 1) время работы в учреждениях молодежной политики;
- 2) время работы в организациях по профилю своей специальности;
- 3) время работы в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, других субъектов Российской Федерации, уполномоченных в сфере молодежной политики;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями молодежной политики.

2. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за стаж непрерывной работы в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

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

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

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

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

5. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев (60 дней).

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

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

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

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за стаж непрерывной работы возлагается на руководителя муниципального учреждения.

7. Порядок начисления надбавки за стаж непрерывной работы распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих по совместительству пропорционально отработанному времени.

Приложение № 6
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр»,
подведомственного Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа
Архангельской области «Котлас»

**Критерии определения кратности размера должностного оклада руководителя
учреждения**

1. Среднесписочная численность работников учреждения по состоянию на 31 декабря предыдущего финансового года

Среднесписочная численность, человек	Количество баллов
До 10	1,0
От 10,1 до 60	1,5
От 60,1 до 100	1,8
От 101 и выше	2,0

2. Общая площадь зданий (помещений), занимаемых учреждением:

Площадь, кв.м.	Количество баллов
До 500	0,8
От 500,1 до 2000	1,0
От 2000,1 до 4000	2,0
От 4000,1 и выше	2,2

3. Наличие автотранспортных средств:

Автотранспортных средств, единиц	Количество баллов
1	0,1
2 и более	0,2

Примечание:

В случае если количество баллов, рассчитанное для определения кратности размера должностного оклада руководителя учреждения, составляет более 4, руководителю данного учреждения устанавливается максимальный размер кратности, предусмотренный первым абзацем пункта 41 настоящего Отраслевого примерного положения.