|  |  |
| --- | --- |
|  | Прием заключений по результатам независимой антикоррупционной экспертизы  в срок с 27 ноября 2015 года по 01 декабря 2015 года |
|  | проект |

**Администрация муниципального образования**

**«Няндомский муниципальный район»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **от  «        »                               2015 года** | **№** |

**г. Няндома Архангельской области**

**Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных  бюджетных и автономных учреждениях культуры Няндомского района**

В соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9354RE54L), [144](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9358RE50L) и [145](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E10A8FR154L) Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате туда работников муниципальных учреждений, о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Няндомский муниципальный район», утвержденного решением Собрания депутатов № 100 от 19 сентября 2006 года.

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое примерное [положение](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P54) об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры Няндомского района.

2. Руководителям муниципальных бюджетных и автономныхучреждений культуры руководствоваться указанным Отраслевым примерным положением об оплате труда.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2016 года.

Глава муниципального образования                                                          В.Г.Струменский

Приложение

Утверждено

постановлением администрации

муниципального образования

"Няндомский муниципальный район"

                                                                                                      от  «\_\_\_\_» ноября 2015 №\_\_\_\_

**Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры Няндомского района**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=71A61C8C476B2D748D3A667ACD209F65730307C1F3BADB6A862454AD6F7BD83E5B260CFC03Y0hCK), [144](consultantplus://offline/ref=71A61C8C476B2D748D3A667ACD209F65730307C1F3BADB6A862454AD6F7BD83E5B260CFC0EY0h0K) и [145](consultantplus://offline/ref=71A61C8C476B2D748D3A667ACD209F65730307C1F3BADB6A862454AD6F7BD83E5B260CFB060942B5Y8h5K) Трудового кодекса Российской Федерации,Положением об оплате туда работников муниципальных учреждений, о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Няндомский муниципальный район», утвержденного решением Собрания депутатов № 100 от 19 сентября 2006 года**.**

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры Няндомского района (далее - муниципальные учреждения), в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

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

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается положением об оплате труда работников этого муниципального учреждения (далее - положение об оплате труда), утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению об оплате труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области и Няндомского района.

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

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

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

в) Положение об оплате туда работников муниципальных учреждений, о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Няндомский муниципальный район», утвержденного решением Собрания депутатов № 100 от 19 сентября 2006 года;

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

д) мнения представителей работников в социальном партнерстве;

6. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений включают:

а) оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам;

б) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

в) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, однако, могут производиться за счет экономии фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений в соответствии с [разделом](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P305) V настоящего Положения.

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

9. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и минимальной заработной платы в Архангельской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате.

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

11. В целях регулирования систем оплаты труда в муниципальных учреждениях работники таких учреждений дифференцируются по категориям:

а) административно-управленческий персонал - работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в [приказе](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD446501BB8458D018E93E47B4RD5CL) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

б) вспомогательный персонал - работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанные в [приказе](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4B6805BA8058D018E93E47B4RD5CL) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", за исключением профессии "билетный кассир" и профессий, указанных в [приказе](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4B6701B98758D018E93E47B4RD5CL) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

в) основной персонал - работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе [пункта 11](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P87) настоящего Положения и утверждается постановлением администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район».

II. Оклады (должностные оклады), повышающие

коэффициенты к окладам и порядок их применения

13. 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.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии ([приложение N 1](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P442));

по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии ([приложение N 2](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P521));

по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок ([приложение N 3](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P575));

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих ([приложение N](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P676) 4);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих ([приложение N](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P791) 5);

по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта (приложение N 6).

15. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений. Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда, действующим в данном учреждении. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

16. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений им устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

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

3) персональный повышающий коэффициент к окладу;

17. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

[Перечень](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P834) должностей работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности, приведен в приложении N 7 к настоящему Положению.

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам является присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Присвоение квалификационных 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.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, в процентах к окладу (должностному окладу) |
| Высшая квалификационная категория | 20 |
| Первая квалификационная категория | 10 |
| Вторая квалификационная категория | 5 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Класс водителя | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, % |
| Водитель первого класса | 25 |
| Водитель второго класса | 10 |

21. Положением об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

Работникам, занимающим одноименные должности, устанавливаются равные размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности.

Работникам, имеющим одноименные квалификационные категории, устанавливаются равные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу.

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в данном учреждении положением об оплате труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

 III. Выплаты компенсационного характера

и порядок их применения

23. 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.

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за выполнение работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенного трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E10A85R154L) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада).

Положением об оплате труда учреждений определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Руководители муниципальных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда.

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

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 нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области.

26. 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](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E3068FR154L), [316](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C90R553L) и [317](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C90R557L) 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, содержащими нормы трудового права.

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

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9251RE54L) - [154](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E20F87R15BL) Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми 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](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9250RE51L) - [154](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E20F87R15BL) Трудового кодекса Российской Федерации.

Положением об оплате труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами "а"](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P133) и ["б"](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P134), [абзацами шестым](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P140) - [девятым подпункта "в" пункта 24](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P143) настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым -](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P136) [пятым подпункта "в" пункта 24](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P139) настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с положением об оплате труда, трудовых договоров работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

и порядок их применения

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

в) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

г) надбавка за выслугу лет;

д) надбавка за ученую степень;

е) надбавка за почетное звание;

ж) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам муниципального учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым пункта [31](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P179) настоящего Положения (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

32. Положением об оплате труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, в соответствии с абзацем вторым пункта [31](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P179)  настоящего Положения. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена, в соответствии с абзацем вторым пункта [31](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P179)   настоящего Положения, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

33. Предельный (максимальный) размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работниками, относящимися к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, составляет 400 процентов оклада (должностного оклада) работника.

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

а) за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей;

б) за невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя муниципального учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;

в) за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

г) за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, гражданской обороны;

д) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим [пунктом](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P197) основанием для неначисления премиальной выплаты;

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

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

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

Положением об оплате труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением об оплате труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

36. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 5, 6](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30A8ER156L), [7](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30987R152L), [7.1](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9459EBR05CL), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9051RE57L) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30A8ER157L), 6, 7, 7.1, [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9051RE57L) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Порядок начисления премиальных выплат по итогам работы определяется положением об  оплате труда.

37. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период (квартал, календарный месяц).

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

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

[Показатели](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P561) и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении N 8 к настоящему Положению.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются положением об оплате труда.

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

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

38. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 5, 6](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30A8ER156L), [7](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30987R152L), [7.1](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9459EBR05CL), [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9051RE57L) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30A8ER157L), 6, 7, 7.1, [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9051RE57L) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

41. Порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы определяется положением об  оплате труда.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

43. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии выслуги лет в учреждениях в сфере культуры и иных организациях в соответствии с [порядком](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P624) исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведенным в приложении N 9 к настоящему Положению.

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам муниципальных учреждений ежемесячно.

Минимальные размеры надбавки за выслугу лет составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Продолжительность выслуги лет | Минимальный размер надбавки за выслугу лет, в процентах к окладу (должностному окладу) |
| от 1 до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и свыше | 30 |

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются положениями об оплате труда и не могут быть ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

45. Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

а) для работников, имеющих ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома), - 30 процентов оклада (должностного оклада);

б) для работников, имеющих ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома), - 20 процентов оклада (должностного оклада).

46. Конкретные размеры надбавок за ученую степень определяются положением об оплате труда и не могут быть ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

48. К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

"Народный артист Российской Федерации";

"Народный художник Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации".

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за почетное звание составляют:

30 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание "Народный";

20 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный".

Конкретные размеры надбавок за почетное звание определяются положениями об оплаты труда и не могут быть ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Премиальная выплата при награждении начисляется работникам муниципальных учреждений единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная 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, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства культуры Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальные размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

а) при награждении государственными наградами Российской Федерации - пять окладов (должностных окладов);

б) при награждении ведомственными наградами Российской Федерации - два оклада (должностных оклада);

в) при награждении наградами Архангельской области - один оклад (должностной оклад).

Конкретные размеры премиальной выплаты при награждении определяются положением об оплате труда и не могут быть ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

49.Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

а) окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

б) впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

Минимальный размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Конкретные размеры выплат молодым специалистам определяются положением об оплате труда и не могут быть ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

50. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

а) перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

б) основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным [подпунктами "а"](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P167) и ["б" пункта 30](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P168) настоящего Положения), и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом "б" пункта 30](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P168) настоящего Положения);

в) конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных [подпунктами "г"](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P170), ["д"](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P171), ["е"](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P172), ["з" пункта 30](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P174) настоящего Положения.

51. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с положением об оплате труда и трудовым договором работника.

V. Выплаты социального характера и

порядок их применения

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

53. К выплатам социального характера относятся материальная помощь.

 Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника муниципального учреждения в связи с его смертью.

Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере.

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

Положением об оплате труда определяются перечень иных оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

VI. Особенности оплаты труда руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений

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

Конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада подлежит включению в трудовой договор руководителя муниципального учреждения. Условия оплаты труда руководителю муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства от 12.04.2013 года  № 329.

55. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностные оклады главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

56. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с [разделом](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P128) III настоящего Положения.

57. Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с положением об оплате труда на основании:

а) распоряжений администрации муниципального образования "Няндомский муниципальный район" - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

б) приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

58. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, относятся:

а) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;

б) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

в) надбавка за выслугу лет;

г) премиальная выплата при награждении;

д) надбавка за почетное звание.

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

59. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

а) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, или за достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения;

б) достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения.

60. Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения для целей премирования руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются на основании:

а) распоряжений администрации муниципального образования "Няндомский муниципальный район" - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

б) приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

61. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

а) при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей муниципальных учреждений);

б) при применении в расчетном периоде к руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев применения дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии в  соответствии с настоящим пунктом основанием для неначисления премии;

в) при применении в расчетном периоде к руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей;

г) при применении в расчетном периоде мер материальной ответственности в отношении руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

62. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

а) при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников государственного учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей государственных учреждений);

б) при применении к руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30A8ER156L), [7](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30987R152L), [7.1](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9459EBR05CL), 9, 10, [11, 13 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9051RE57L) Трудового кодекса Российской Федерации;

в) при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9451E30A8ER157L) – [11, 13 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B69C13B30C64EF937EADD179D28DC7AD4D6907BD85508D12E1674BB6DB5DA35A43CC1C9051RE57L) Трудового кодекса Российской Федерации.

63. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением определяется в процентах за расчетный период и не может превышать 60 процентов оклада (должностного оклада). Расчетным периодом является календарный квартал.

64. Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

а) распоряжениями администрации муниципального образования "Няндомский муниципальный район"  - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

б) приказами руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

65. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премия за качественное руководство учреждением устанавливается на квартал (квартальные премии за качественное руководство учреждением).

66. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения за оперативность и качественный результат труда.

67. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

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

а) распоряжениями администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район"- в отношении руководителей муниципальных учреждений;

б) приказами руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

69. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с [пунктами](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P239) 40, 44 и [47](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P278) настоящего Положения.

70. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с [разделом](http://stariysaitoldnyandoma.nyan-doma.ru/offdocs/view/2492#P305) V настоящего Положения.

71. Выплаты социального характера начисляются на основании:

а) распоряжений администрации муниципального образования "Няндомский муниципальный район" - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

б) приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

72