**Муниципальное учреждение дополнительного образования**

**«Центр дополнительного образования городского округа**

**Архангельской области «Котлас»**

|  |  |
| --- | --- |
| **165300 г. Котлас Архангельской области,**  **ул. Маяковского, д. 30** | **тел.8(81837)2-05-61 (директор)**  **тел.8(81837)2-39-93 (методический кабинет)**  **факс: (881837)2-46-44**  **электронный адрес: cdokotlas@mail.ru** |

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  с профсоюзной организацией  МУ ДО «ЦДО»  Протокол №1 от 11.01.2021 года.  Принято на собрании трудового коллектива от 12.01.2021 года. Протокол №1 | УТВЕРЖДЕНО:  Приказ № 22/О от 12.01.2021 г. |

**Положение**

**о системе оплаты труда работников**

**муниципального учреждения дополнительного образования**

**«Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас», находящегося в ведении**

**Управления по социальным вопросам администрации**

**городского округа Архангельской области «Котлас»**

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас», находящегося в ведении Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – Положение) разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=CC845C1C2F0B97A7FD659C54A7C3786872A361A2D0A959949CED95EF6A01D5BDB516146691T229K), [144](consultantplus://offline/ref=CC845C1C2F0B97A7FD659C54A7C3786872A361A2D0A959949CED95EF6A01D5BDB51614669CT225K) и [145](consultantplus://offline/ref=CC845C1C2F0B97A7FD659C54A7C3786872A361A2D0A959949CED95EF6A01D5BDB5161461942CD03CT02FK) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.07.2018 № 873 «О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлениями Правительства Архангельской области от 15.03.2018 № 107-пп «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области и в отдельные постановления Правительства Архангельской области», от 25.09.2018 № 421-пп «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, а также в отраслевые и отраслевые примерные положения об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области», постановлением администрации МО «Котлас» от 25.02.2010г.№ 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 12.12.2018 № 2586 «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 сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25.12.2018 № 2694 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас», постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 15.07.2020 № 1267 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 года, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Котлас, повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – МУ ДО «ЦДО»), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда", введенной в действие с 8 июня 2014 года приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 года N 103н и с применением в учреждении профессиональных стандартов.

2. Настоящее Положение включает в себя:

* порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам работников МУ ДО «ЦДО»;
* 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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.
* условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;
* требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

3. Система оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» финансируемых за счёт средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор МУ ДО «ЦДО», соглашения содержат 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 МУ ДО «ЦДО» устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Котлас» и настоящим Положением.

5. Системы оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» устанавливаются с учётом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) настоящего Положения;

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

е) мнения представителей работников в социальном партнерстве;

ж) 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 МО «Котлас», утвержденного постановлением администрации МО «Котлас» № 299 от 25.02.2010 года (в редакции постановления администрации МО «Котлас» от 27.03.2020 года №602).

6. Система оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников,

повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда МУ ДО «ЦДО» в соответствии с разделом V настоящего Положения.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников МУ ДО «ЦДО» 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.

Месячная заработная педагогу, занятому в реализации дополнительных общеразвивающих программ по персонифицированному финансированию дополнительного образования (ПФДО) на территории городского округа Котлас, складывается из установленного базового должностного оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты, определенные в Положении об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас». Все вышеуказанные выплаты производятся пропорционально суммам, фактически полученным педагогами за выполнение функции предоставления образовательных услуг по ПФДО.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании востребованности дополнительных общеразвивающих программ и рассчитывается следующим образом.

, где:

– востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

– фактическое число обучающихся в i-й группе,

– максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

10. Оплата труда работников МУ ДО «ЦДО», 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 раздельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

* к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, начальник отдела спортивного и туристско-краеведческого направления.
* к основному персоналу учреждения относятся работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор-методист, методист.
* к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники: бухгалтер, документовед**,** специалист по охране труда II категории, менеджер,уборщик служебных помещений, гардеробщик,дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, электромонтер по обслуживанию электрооборудования.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя МУ ДО «ЦДО».

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения пункта 9 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок применения окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников МУ ДО «ЦДО», повышающих коэффициентов к окладам

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.

Оклад (должностной оклад) педагогических работников определяется в зависимости от объема установленной педагогической (преподавательской) работы (учебной нагрузки).

Тарифной ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее по тексту – ставка заработной платы).

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МУ ДО «ЦДО» по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

В Положении определены конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МУ ДО «ЦДО» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МУ ДО «ЦДО», определенных в Приложении № 1 настоящего Положения, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МУ ДО «ЦДО» трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору 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), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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». Руководители муниципальных бюджетных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления администрации городского округа Архангельской области «Котлас» или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) ) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МУ ДО «ЦДО» 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 окладам.

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

17. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

* присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области;
* наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников МУ ДО «ЦДО», 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, педагогическим работникам - по любой должности педагогического персонала.

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

18. Минимальные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры персональных повышающих коэффициентов не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по МУ ДО «ЦДО» являются руководство ресурсными, опорными, методическими муниципальными площадками, центрами, а так же увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряжённостью работы по одноименным должностям в учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.).

20. Минимальные размеры повышающих коэффициентов к окладу приведенных в Приложении № 3 в Отраслевом примерном положении о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в учреждении не применяются.

21. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются 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 окладам.

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

22. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 15 настоящего Положения, принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения для работников МУ ДО «ЦДО»

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, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

24. 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.

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=37CB61848D3A6800D660EDC3FD04EC401BBA1B14DF18B74777BA149D24DE935506BFA7761A0CC938lAh1M) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Директор МУ ДО «ЦДО» обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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=37CB61848D3A6800D660EDC3FD04EC401BBA1B14DF18B74777BA149D24DE935506BFA7761A0CC938lAh5M), [316](consultantplus://offline/ref=37CB61848D3A6800D660EDC3FD04EC401BBA1B14DF18B74777BA149D24DE935506BFA772l1h8M) и [317](consultantplus://offline/ref=37CB61848D3A6800D660EDC3FD04EC401BBA1B14DF18B74777BA149D24DE935506BFA772l1hCM) 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.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=37CB61848D3A6800D660EDC3FD04EC401BBA1B14DF18B74777BA149D24DE935506BFA7701Al0hBM) - [154](consultantplus://offline/ref=37CB61848D3A6800D660EDC3FD04EC401BBA1B14DF18B74777BA149D24DE935506BFA7761A0DC030lAhAM) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и составляют:

* за совмещение профессий (должностей),
* за расширение зон обслуживания,
* за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);
* за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
* за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

Расчёт части оклада (должностного оклада) за каждый час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

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

Положением о системе оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» определяются конкретные размерывыплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, определенных пунктом 27 настоящего Положения.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1](#Par3) и [2](#Par5), [абзацами шестым](#Par11) - [девятым подпункта 3](#Par14), пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МУ ДО «ЦДО» трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МУ ДО «ЦДО» включены конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым](#Par7) - [пятым подпункта 3 пункта 24](#Par10)  настоящего Положения, устанавливаются работнику МУ ДО «ЦДО» соглашением сторон трудового договора.

30. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МУ ДО «ЦДО» 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 для работников МУ ДО «ЦДО».

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

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

4) надбавка за стаж непрерывной работы;

5) надбавка за ученую степень;

6) надбавка за ученое звание;

7) надбавка за почетное звание;

8) надбавка за спортивное звание;

9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Котлас» (далее - премиальная выплата при награждении);

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

33. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени – календарный месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемый период – месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые выплаты, 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, в соответствующем периоде времени,
* достижение плановых показателей работы.

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#Par17) настоящего пункта (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).

Положением о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем 2 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 или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

* за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
* за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
* за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Положением о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

* при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
* при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
* при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
* при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=85DB087C5B5972C5D9BABED6BFF97B9658CA91FA90A9ACDED2B53515D12BC2BA0A27494F6BA7F8FBlAzAM) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=85DB087C5B5972C5D9BABED6BFF97B9658CA91FA90A9ACDED2B53515D12BC2BA0A27494B6BlAz3M) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

34. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МУ ДО «ЦДО МО «Котлас» с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени – календарный месяц.

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

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников должны носить конкретный, объективный и измерительный характер. Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников и различных категорий учреждений.

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности основных работников МУ ДО «ЦДО» приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

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

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

Показатели и критерии эффективности деятельности МУ ДО «ЦДО», влияющие на расчет баллов у работников учреждения:

* применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
* применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, 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](consultantplus://offline/ref=85DB087C5B5972C5D9BABED6BFF97B9658CA91FA90A9ACDED2B53515D12BC2BA0A27494F6BA7F8FBlAzAM) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=85DB087C5B5972C5D9BABED6BFF97B9658CA91FA90A9ACDED2B53515D12BC2BA0A27494B6BlAz3M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Обстоятельства, предусмотренные [абзацами восьмым - одиннадцатым](#Par50) настоящего пункта, применяются в качестве оснований для не начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Расчетным периодом для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы является – месяц. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником МУ ДО «ЦДО» в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО», 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.

Эквивалент одного балла утверждается приказом директора 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 учреждения, определяется комиссией, создаваемой в МУ ДО «ЦДО» с включением в нее представителя выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок работы и состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц (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.

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

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО», направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется в последний премируемый период календарного года на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, размеры которой определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

35 . 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 учреждения.

36. Надбавка за стаж непрерывной работы для работников МУ ДО «ЦДО» устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

* наличие стажа непрерывной работы по специальности;
* наличие стажа непрерывной работы в соответствующем учреждении;
* наличие стажа непрерывной работы в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Положение о системе оплаты труда определяет конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы, определенных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, установлен в Приложении № 6 к настоящему Положению, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы производится в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Подсчет и установление стажа непрерывной работы ведется документоведом, к обязанностям которого отнесено кадровое обеспечение деятельности МУ ДО «ЦДО».

Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы. Перерасчет стажа непрерывной работы осуществляется в порядке, исчисления стажа непрерывной работы.

Изменение размера выплат при увеличении стажа непрерывной работы производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки за стаж непрерывной работы.

Минимальные размеры надбавок за стаж непрерывной работы определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы - не ниже минимальных размеров, определенных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

37. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам МУ ДО «ЦДО», 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.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за ученую степень устанавливаются работникам МУ ДО «ЦДО» в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Положение о системе оплаты труда определяет конкретные размеры надбавок за ученую степень, но ниже минимальных размеров, определенных в Приложении № 4 настоящего Положения.

38. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам МУ ДО «ЦДО», 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.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за ученое звание устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Положение о системе оплаты труда определяет конкретные размеры надбавок за ученое звание, но ниже минимальных размеров, определенных в Приложении № 4 настоящего Положения.

39. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам МУ ДО «ЦДО», 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).

Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, определяется в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за почетное звание устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Положение о системе оплаты труда определяет конкретные размеры надбавок за почетное звание, но ниже минимальных размеров, определенных в Приложении № 4 настоящего Положения.

40. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам МУ ДО «ЦДО»:

* замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, которым присвоено спортивное звание;
* замещающим педагога дополнительного образования, имеющим спортивные звания при условии преподавания ими предмета спортивной направленности.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией (кандидат в мастера спорта, мастер спорта, мастер спорта международного класса).

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание, но не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

41. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам МУ ДО «ЦДО» единовременно 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 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, 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 «Котлас», награды администрации (органов администрации) муниципального образования «Котлас», награды Главы городского округа «Котлас».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 (Одна тысяча) рублей.

42. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам МУ ДО «ЦДО», 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 составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положением о системе оплаты труда определяются минимальные размеры выплат молодым специалистам, а отраслевым положением - конкретные размеры выплат молодым специалистам.

43. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МУ ДО «ЦДО» 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), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом](#Par4) 2 пункта 32 настоящего Положения);
* конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных [подпунктами 4](#Par7) – 8, 10 пункта 32настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, отражаются 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 муниципальных бюджетных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» или приказами директора 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 МУ ДО «ЦДО» 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 для работников МУ ДО «ЦДО»

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

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

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

46. Педагогическим и иным работникам образовательных учреждений в соответствии со статьей 38 закона Архангельской области от 02.07.2013 №712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» выплачивается материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года и единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья.

Работникам МУ ДО «ЦДО» финансируемых по фонду оплаты труда за счет средств местного бюджета, материальная помощь и единовременное выходное пособие при увольнении на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья выплачиваются за счет средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас» в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений МО «Котлас», утвержденным решением Собрания депутатов МО «Котлас» от 09.02.2006 № 203.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МУ ДО «ЦДО»

47. Должностной оклад руководителя МУ ДО «Центр дополнительного образования городского округа Архангельской области «Котлас» 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 16 настоящего Положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения.

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

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного учреждения устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

Конкретный размер должностного оклада руководителя (директора) МУ ДО «ЦДО» определяется приказом Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад директора учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа «Котлас», 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 директора учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

48. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем МУ ДО «ЦДО» определяется на основании приказа (распоряжения) Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас». Для других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - директором МУ ДО «ЦДО». Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников не считается совместительством.

49. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя МУ ДО «ЦДО» по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения, оформленного в виде приказа (распоряжения) Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

50. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размер оклада (должностного оклада) начальника отдела устанавливаетсяпо профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения приведенных в Приложении № 1 к настоящему Положению. В Положении определены конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МУ ДО «ЦДО» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МУ ДО «ЦДО», определенных в Приложении № 1 настоящего Положения, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя МУ ДО «ЦДО», главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включение конкретного размера устанавливаемого заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые приказом директора МУ ДО «ЦДО" о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда соответствующих 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 главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру МУ ДО «ЦДО» подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МУ ДО «ЦДО» заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с [разделом III](consultantplus://offline/ref=E7DF82B76EAE1D1863BEFB00A2FF9ADFF7C9233F2BBF95E11A9370C2514B49EA6DD92234C29F9EBA5939A0e5K5H) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

* распоряжений Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;
* приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю, заместителям руководителя и 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.

53. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 МУ ДО «ЦДО» являются:

1. достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании Учреждению;

2. достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, 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»;
* направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников 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»;
* В случае проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением показатели, которые должны быть достигнуты по результатам такой оценки, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков в ходе проведения независимой оценки качества услуг учреждением (в рамках компетенции работника), также являются основанием начисления премии за качественное руководство учреждением.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами четвертым – восемнадцатымнастоящего пункта в отношении руководителя учреждения определяются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя – положением о системе оплаты труда в учреждении.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжениями Управления по социальным вопросам 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 городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя - положением о системе оплаты труда в учреждении.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

* при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
* при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, 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 полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);
* при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=E7DF82B76EAE1D1863BEE50DB493C4D3F5C4793B2FB59BB142CC2B9F064243BD2A967B7686929AB3e5KDH) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=E7DF82B76EAE1D1863BEE50DB493C4D3F5C4793B2FB59BB142CC2B9F064243BD2A967B7286e9K6H) Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный 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 67 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 68 настоящего 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 подлежит 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 начальника Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении руководителей учреждений;
* приказами руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютном размере.

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

Премии за качественное руководство 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.

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. 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.

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

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

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

* в отношении руководителя учреждения – приказами начальника Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас»;
* в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера – 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.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 36, 39, 41 настоящего Положения.

56. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру МУ ДО «ЦДО» 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.

57. Премия за качественное руководство МУ ДО «ЦДО» начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных [пунктом](#Par35) 53 настоящего Положения (включая [абзац двадцать шестойпункта 53](#Par62) настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей 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 и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные [абзацами третьим](#Par93) - [девятым](#Par99) настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

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

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

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

59. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 36, 39, 41настоящего Положения.

60. 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» (в отношении руководителя учреждения) 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, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 1 пункта 52](#Par26)  и [подпунктом 1 пункта](#Par82) 56 настоящего Положения);
* конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

* приказов начальника 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.

61. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с [разделом V](consultantplus://offline/ref=E7DF82B76EAE1D1863BEFB00A2FF9ADFF7C9233F2BBF95E11A9370C2514B49EA6DD92234C29F9EBA5938ADe5K0H) настоящего 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.

62. 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 соответствующего 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 учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждения (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в кратности от 1 до 4.

В соответствии с настоящим Положением, предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном учреждении.

Распоряжениями Управления по социальным вопросам утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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 «Котлас».

Руководителя 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.

63. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения Управление по социальным вопросам, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения:

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

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с начальником Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас» или лицом его замещающим.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения.

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

65. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения устанавливает Управление по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения устанавливается таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения превышала среднюю заработную плату работников Учреждения.

66. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Учреждения.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, подлежат контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

67. 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 65 настоящего Положения).

68. 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 отраслевыми положениями, отраслевыми примерными положениями, 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 62 настоящего Положения).

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

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

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 года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 33 настоящего Положения.

69. 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), 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 двадцатым пункта 34 настоящего Положения.

70. Фонды оплаты труда работников МУ ДО «ЦДО» формируются и израсходуются таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения 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 в Учреждении определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (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 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 муниципальных учреждений.

71. Директор Учреждения должен обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения, установленных настоящим Положением.

VII. Заключительные положения.

72. В настоящее Положение могут быть внесены необходимые изменения и дополнения в установленном законодательством РФ или принято Положение в новой редакции.

73. Изменения и дополнения в настоящее Положение, новая редакция Положения выносятся на рассмотрение на общее собрание трудового коллектива и утверждаются директором Учреждения.