

ПРИЛОЖЕНИЕ к газете «Новоземельские вести» от 19 января 2018 года № 02(640)

с нормативными документами

МО ГО «Новая Земля»

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ "НОВАЯ ЗЕМЛЯ"**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

"17" января 2018 г. № 01

г. Архангельск-55

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области", учитывая Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол № 11, в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования,

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля".
2. Применять Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля" к правоотношениям, возникшим с 01 января 2018 года.
3. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования муниципального образования городской округ "Новая Земля", утвержденное постановлением администрации от 31.08.2011 № 52.
4. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений учесть при разработке отраслевых положений о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений.
5. Опубликовать настоящее постановление в газете "Новоземельские вести" и разместить на официальном сайте муниципального образования городской округ "Новая Земля".
6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы муниципального образования

А.И. Минаев

Утверждено
постановлением администрации
муниципального образования
городского округа "Новая Земля"
от 17.01.2018 г. № 01

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА "НОВАЯ ЗЕМЛЯ"

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании

в Российской Федерации", законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля" (далее - муниципальные бюджетные учреждения), требования к положениям о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных бюджетных учреждений:

3.1. На муниципальные образовательные учреждения дошкольного образования.

3.2. На муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования.

4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения общего собрания работников или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются муниципальными бюджетными учреждениями самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

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

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

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Настоящего Положения.

6.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.6. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7.4. Выплаты социального характера (социальные выплаты).

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

9. Заработная плата работников муниципальных бюджетных 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 минимальной заработной платы в Архангельской области.

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 случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, почетного, спортивного звания, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

11.1. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

11.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

11.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

11.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания - со дня присвоения.

11.5. При увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

12. В целях настоящего Положения:

12.1. К административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместитель руководителя муниципального бюджетного учреждения.

12.2. К вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения).

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

13. Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений приведен в Приложении №1 к настоящему Положению.

13.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, определенного настоящим Положением, и утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

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

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

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

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени

без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных бюджетных учреждений, установленным в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", приведены в Приложении №2 к настоящему Положению.

3. Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального бюджетного учреждения в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

5.1. 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.

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплатам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- 2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей).
- 2.5. Выплаты за расширение зон обслуживания.
- 2.6. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 2.7. Выплаты за сверхурочную работу.
- 2.8. Выплаты за работу в ночное время.
- 2.9. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

4.1. 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, нормативными правовыми актами Архангельской области.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) 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, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений 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 повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за календарный год.

3.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.3. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.4. Надбавка за ученую степень.

3.5. Надбавка за ученое звание.

3.6. Надбавка за почетное звание.

3.7. Надбавка за спортивное звание.

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

3.9. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для муниципальных бюджетных учреждений является месяц (ежемесячная премияльная выплата), календарный год (премияльная выплата за календарный год).

Основаниями для начисления ежемесячных премияльных выплат и премияльной выплаты за календарный год являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

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

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

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются:

- ежемесячная премияльная выплата - в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Максимальный размер ежемесячной премияльной выплаты составляет 100 процентов;

- премияльная выплата за календарный год - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника.

4.2. Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

4.2.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.2.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.2.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

В приказах руководителей муниципальных бюджетных учреждений указываются причины неначисления премиальных выплат по итогам работы.

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

5.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника, ее размер не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника в год.

5.2. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ, размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального бюджетного учреждения.

6. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

6.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

6.3. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
15 лет и более	30

6.4. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

6.5. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

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

7. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном бюджетном учреждении.

7.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

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

7.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

7.5. Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

7.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.6. Положениями о системе оплаты труда определяются

конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

8. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном бюджетном учреждении.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

8.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

8.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

8.5. Минимальные размеры надбавки за ученое звание составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

9. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в муниципальном бюджетном учреждении.

9.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

9.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

9.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

9.5. Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

10. Надбавка за спортивное звание устанавливается: работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении.

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

10.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

10.4. Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

11.1. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного

учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

11.2. 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.

11.3. Минимальный размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

11.4. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

12. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается работникам муниципальных бюджетных учреждений, которым присвоены квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

12.1. Присвоение квалификационных категорий (классов квалификации, категорий) осуществляется региональной аттестационной комиссией Министерства образования и науки Архангельской области по итогам аттестации работников муниципальных бюджетных учреждений, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

12.5. Минимальный размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер надбавки к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	15

12.6. Минимальный размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер надбавки к окладу, %
I квалификационная категория	20
II квалификационная категория	15
III квалификационная категория	10

12.7. При истечении срока действия квалификационной категории работникам муниципальных бюджетных учреждений может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

12.7.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида.

12.7.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

12.7.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

12.7.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.7.5. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

12.7.6. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

12.7.7. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

12.7.8. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее чем до 31 августа текущего года.

12.7.9. В течение всего срока прохождения переподготовки (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории).

Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений определяется порядок, на основании которого за работниками муниципальных бюджетных учреждений сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

В приказах руководителей муниципальных бюджетных учреждений указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работниками муниципальных бюджетных учреждений сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

12.8. При выполнении работником муниципального бюджетного учреждения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению № 6 к настоящему положению.

13. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда.

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

2.4. Единовременное выходное пособие при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

3. Материальная помощь работникам муниципальных бюджетных учреждений выплачивается единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4. Работникам муниципальных бюджетных учреждений на основании их заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года осуществляется единовременная выплата в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

5. Работникам муниципальных бюджетных учреждений предоставляется единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

6. Работнику муниципального бюджетного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия,

несчастные случаи, аварии) может выплачиваться материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается близким родственникам работника муниципального бюджетного учреждения в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

7. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

8. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

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

9. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя производится из фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета городского округа "Новая Земля".

2. Заработная плата руководителей муниципального бюджетного учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и социального характера.

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

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

4. Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются органом Администрации городского округа "Новая Земля", которая от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Размеры должностных окладов, устанавливаемые руководителям муниципальных бюджетных учреждений, округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

В трудовой договор руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

5. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципального бюджетного учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования

"Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

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

7.1. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением.

7.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

7.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

7.4. Надбавка за почетное звание.

8. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливается руководителям и заместителям руководителей с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

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

8.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного учреждения;

8.1.2. Достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального бюджетного 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;

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам городского округа "Новая Земля", соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, муниципальных правовых актов городского округа "Новая Земля", в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного учреждения;

выполнение требований пожарной безопасности; своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное бюджетное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами городского округа "Новая Земля".

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

8.3. Размер премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением составляет до 100 процентов должностного оклада.

8.4. Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются:

распоряжениями органов Администрации городского округа

"Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением).

8.5. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

8.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

8.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

8.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

8.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, произошедшем в расчетном периоде.

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

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

9.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника, ее размер не может превышать двух должностных окладов в год.

9.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального учреждения - распоряжениями органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя муниципального бюджетного учреждения - приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

10. Надбавка за стаж непрерывной работы и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с пунктами 6, 9 раздела IV настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда.

12. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

13. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

14. Условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме

трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

15. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

16. Определение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании:

распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель муниципального бюджетного учреждения ежегодно к началу учебного года утверждает штатное расписание, включающее все должности работников данного муниципального бюджетного учреждения.

2. Численный состав работников муниципального бюджетного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

3. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений

1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному учреждению из местного бюджета.

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

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации городского округа "Новая Земля", которая от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Муниципальные бюджетные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, установленных настоящим Положением.

5. Муниципальные бюджетные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований, установленных пунктом 9 раздела I настоящего Положения.

В случаях когда месячная заработная плата работника

муниципальных бюджетных учреждений окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
К Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля"

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных бюджетных учреждений:

- 1.1. Руководитель учреждения.
- 1.2. Заместитель руководителя учреждения.
- 1.3. Секретарь.
- 1.4. Секретарь-машинистка.
- 1.5. Делопроизводитель.
- 1.6. Инспектор по кадрам.
- 1.7. Заведующий хозяйством.
- 1.8. Администратор.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений:

- 2.1. Педагог-библиотекарь.
- 2.2. Преподаватель.
- 2.3. Руководитель физического воспитания.
- 2.4. Старший воспитатель.
- 2.5. Старший методист.
- 2.6. Учитель.

- 2.7. Учитель-дефектолог.
- 2.8. Учитель-логопед (логопед).
- 2.9. Воспитатель.
- 2.10. Методист.
- 2.11. Педагог-психолог.
- 2.12. Старший тренер-преподаватель.
- 2.13. Инструктор-методист.
- 2.14. Концертмейстер.
- 2.15. Педагог дополнительного образования.
- 2.16. Педагог-организатор.
- 2.17. Социальный педагог.
- 2.18. Тренер-преподаватель.
- 2.19. Инструктор по физической культуре.
- 2.20. Музыкальный руководитель.
- 2.21. Старший вожатый.
- 2.22. Младший воспитатель.
- 2.23. Помощник воспитателя.

3. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных и бюджетных учреждений:

- 3.1. Вахтер.
- 3.2. Грузчик.
- 3.3. Кастелянша.
- 3.4. Кладовщик.
- 3.5. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.
- 3.6. Кухонный рабочий.
- 3.7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
- 3.8. Сторож (вахтер).
- 3.9. Слесарь-сантехник.
- 3.10. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
- 3.11. Столяр.
- 3.12. Электромонтер.
- 3.13. Повар.
- 3.14. Повар детского питания.
- 3.15. Уборщик служебных помещений.
- 3.16. Дворник.

Приложение № 2

К Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа «Новая Земля»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных бюджетных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников <u>учебно-вспомогательного персонала первого уровня</u>:	
помощник воспитателя	6470
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников <u>учебно-вспомогательного персонала второго уровня</u>:	
<u>1 квалификационный уровень:</u> младший воспитатель	6650
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	

<u>1 квалификационный уровень:</u> инструктор по физической культуре музыкальный руководитель старший вожатый	7470
<u>2 квалификационный уровень:</u> инструктор-методист концертмейстер педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог тренер-преподаватель	8600
<u>3 квалификационный уровень:</u> воспитатель методист педагог-психолог старший тренер-преподаватель	10090
<u>4 квалификационный уровень:</u> педагог-библиотекарь преподаватель руководитель физического воспитания старший воспитатель старший методист учитель учитель-дефектолог	10800
2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня "	
<u>1 квалификационный уровень:</u> делопроизводитель секретарь секретарь-машинистка	4300
<u>2 квалификационный уровень:</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4460
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня "	
<u>1 квалификационный уровень:</u> администратор инспектор по кадрам	5100
<u>2 квалификационный уровень:</u> заведующий хозяйством	5170
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня "	

<p><u>1 квалификационный уровень:</u> вахтер грузчик дворник кастелянша кладовщик кухонный рабочий рабочий по стирке и ремонту спецодежды повар (2-3 разр) подсобный рабочий рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2-3 раз) сторож (вахтер) уборщик служебных помещений</p>	4150
<p><u>2 квалификационный уровень:</u> оператор электронного набора и верстки слесарь-сантехник слесарь-электрик по ремонту электрооборудования столяр электромонтер</p>	4480
<p>3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</p>	
<p><u>1 квалификационный уровень:</u> повар (4-5 разр) повар детского питания рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разр)</p>	5120

Приложение № 3
К Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений
сферы образования муниципального образования
городского округа "Новая Земля"

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной
работы, для установления надбавки за стаж непрерывной
работы

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.
2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.
3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления.
4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.
5. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.
6. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.
7. Время службы (работы) в организациях, подведомственных

МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.
8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования; педагогам-психологам; методистам; учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.
9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере образования):
9.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.
9.2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

9.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 4

К Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа "Новая Земля"

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.
2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.
3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.
4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.
5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.
6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.
7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.
8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.
9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:
 - 9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.
 - 9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.
 - 9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.
 - 9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.
 - 9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.
 - 9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.
 - 9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.
 - 9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
 - 9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.
 - 9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.
10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:
 - 10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.
 - 10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.
11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достигением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.
12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:
 - 12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.
 - 12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
 - 12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.
 - 12.4. Требование профсоюзного органа.
13. В следующих случаях стаж не прерывается:
 - 13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.
 - 13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.
 - 13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев,

работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.

- 9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.
- 9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.
- 9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.
- 9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.
- 9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
- 9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.
- 9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.
10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:
 - 10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.
 - 10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.
11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достигением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.
12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:
 - 12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.
 - 12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
 - 12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.
 - 12.4. Требование профсоюзного органа.
13. В следующих случаях стаж не прерывается:
 - 13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.
 - 13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.
 - 13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев,

а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного кадров с заверенной печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

Приложение № 5

К Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа «Новая Земля»

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный химик РСФСР";

"Заслуженный художник РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный экономист РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР";

"Народный художник СССР";

"Народный художник РСФСР".

2. Государственные награды Российской Федерации:

2.1. Почетные звания Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный экономист Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Народный художник Российской Федерации".

2.2. Медали Российской Федерации:

- медаль ордена "За заслуги перед Отечеством".

2.3. Ордена Российской Федерации:

- орден Дружбы;

- орден Почета.

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

"Отличник народного просвещения";

"Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

"Отличник физической культуры и спорта"

Приложение № 6

К Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы образования муниципального образования городского округа «Новая Земля»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым сохраняется квалификационная категория, присвоенная по иной должности, для установления надбавки за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2	3
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
7	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
8	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель
10	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
12	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
13	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ "НОВАЯ ЗЕМЛЯ"**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

"17" января 2018 г. № 02

г. Архангельск-55

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывая Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол № 11, в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных учреждений бюджетной сферы,
п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля".
2. Применять Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля" к правоотношениям, возникшим с 01 января 2018 года.
3. Признать утратившим силу Положение "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля", работников администрации муниципального образования городского округа "Новая Земля", не являющихся муниципальными служащими, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда", утвержденное постановлением администрации от 14.04.2011 № 23.
4. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений учесть при разработке отраслевых положений о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.
5. Опубликовать настоящее постановление в газете "Новоземельские вести" и разместить на официальном сайте муниципального образования городского округа "Новая Земля".
6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы муниципального образования

А.И. Минаев

Утверждено
постановлением администрации
муниципального образования
городского округа "Новая земля"
от 17.01.2018 г. № 02

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений муниципального образования
городского округа "Новая Земля"

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля" (далее - муниципальные бюджетные учреждения), требования к положениям о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, в том числе:
 - 2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.
 - 2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.
 - 2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.
 - 2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.
 - 2.5. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений.
 - 2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.
3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения общего собрания работников или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.
4. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются муниципальными бюджетными учреждениями самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.
5. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются с учетом:
 - 5.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.
 - 5.2. Государственных гарантий по оплате труда.
 - 5.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
 - 5.4. Настоящего Положения.
 - 5.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
 - 5.6. Мнения представительных органов работников в социальном партнерстве в сфере труда.
6. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения включает в себя:
 - 6.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.
 - 6.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).
 - 6.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
 - 6.4. Выплаты социального характера (социальные выплаты).
7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения не должны дублировать друг друга.
8. Заработная плата работников муниципальных бюджетных 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 минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, образования, почетного звания, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

10.1. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

10.3. При присвоении почетного звания - со дня присвоения.

10.4. При увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

11. В целях настоящего Положения:

11.1. К административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместитель руководителя муниципального бюджетного учреждения.

11.2. К вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения).

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

12. Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений приведен в Приложении №1 к настоящему Положению.

12.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, определенного настоящим Положением, и утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

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

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

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

стимулирующих и социальных выплат.

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

2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных бюджетных учреждений, установленным в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих", приведены в Приложении №2 к настоящему Положению.

3. Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального бюджетного учреждения в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

5.1. 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.

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.5. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.6. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.7. Выплаты за сверхурочную работу.

2.8. Выплаты за работу в ночное время.

2.9. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

4. 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 местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. 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, нормативными правовыми актами Архангельской области.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) 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, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Положениями о системе оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений 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 повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за календарный год.

3.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.3. Выплаты за безаварийность, интенсивность и качество выполняемых работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за почетное звание.

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

3.7. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для муниципальных бюджетных учреждений является месяц (ежемесячная премияльная выплата), календарный год (премияльная выплата за календарный год).

Основаниями для начисления ежемесячных премияльных выплат и премияльной выплаты за календарный год являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

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

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

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются:

- ежемесячная премияльная выплата - в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Максимальный размер ежемесячной премияльной выплаты составляет 100 процентов;

- премияльная выплата за календарный год - в размере двух

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника.

4.2. Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

4.2.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.2.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.2.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

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

В приказах руководителей муниципальных бюджетных учреждений указываются причины неначисления премияльных выплат по итогам работы.

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

5.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника, ее размер не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в год.

5.2. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ, размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального бюджетного учреждения.

6. Выплаты за безаварийность, интенсивность и качество выполняемых работ устанавливаются работникам за качественное выполнение дополнительной работы оперативно и на высоком профессиональном уровне, обеспечение безаварийной и бесперебойной работы учреждения.

6.1. Выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ начисляются за фактически выполненную на основании приказа руководителя дополнительную работу (погрузочно-разгрузочные работы, работы на удаленных объектах) в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и составляют до 100 процентов.

6.2. Выплаты за безаварийность, за содержание закрепленного оборудования и (или) автомобиля начисляются в период фактической эксплуатации транспортного средства или оборудования и составляют:

за безаварийность - до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за содержание закрепленного оборудования и (или) автомобиля - до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.3. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные виды выполняемых работ, критерии оценки интенсивности и качества работ. Размер выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ определяется руководителем муниципального бюджетного учреждения.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях любой формы собственности.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

7.3. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
15 лет и более	30

7.4. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

7.5. В стаж работы, дающий право на установление работнику

надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

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

8. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в муниципальном бюджетном учреждении.

8.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

8.2. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

8.4. Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

работники окончили учреждения высшего образования или профессиональные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

9.1. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

9.2. 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.

9.3. Минимальный размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

9.4. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

10. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается работникам муниципальных бюджетных учреждений, которым присвоены квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

10.3. Минимальный размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в связи с присвоением работникам, замещающим должности, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер надбавки к окладу, %
I квалификационная категория	20
II квалификационная категория	15
III квалификационная категория	10

11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда.

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

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам муниципальных бюджетных учреждений выплачивается единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4. Работникам муниципальных бюджетных учреждений на основании их заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года осуществляется единовременная выплата в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

5. Работнику муниципального бюджетного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может выплачиваться материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается близким родственникам работника муниципального бюджетного учреждения в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

6. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

7. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

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

8. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя производится из фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета городского округа "Новая Земля".

2. Заработная плата руководителя муниципального бюджетного учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и социального характера.

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

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

уставом муниципального бюджетного учреждения.

4. Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются органом Администрации городского округа "Новая Земля", которая от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Размеры должностных окладов, устанавливаемые руководителям муниципальных бюджетных учреждений, округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

В трудовой договор руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

5. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного учреждения. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя муниципального бюджетного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения должностного оклада.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципального бюджетного учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

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

7.1. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением.

7.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

7.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

7.4. Надбавка за почетное звание.

8. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливается руководителям и заместителям руководителей с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

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

8.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного учреждения;

8.1.2. Достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального бюджетного 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;

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения; обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих

государственным нормативным требованиям охраны труда; своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам городского округа "Новая Земля", соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, муниципальных правовых актов городского округа "Новая Земля", в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного учреждения;

выполнение требований пожарной безопасности; своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное бюджетное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами городского округа "Новая Земля".

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

8.3. Размер премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением составляет до 100 процентов должностного оклада.

8.4. Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются:

распоряжениями органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением).

8.5. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

8.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

8.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

8.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

8.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, произошедшем в расчетном периоде.

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

9. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

9.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника, ее размер не может превышать двух должностных окладов в год.

9.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения - распоряжениями органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя муниципального бюджетного учреждения - приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

10. Надбавка за стаж непрерывной работы и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с пунктами 6, 9 раздела IV настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда.

12. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

13. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений органов Администрации городского округа "Новая Земля", которые от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

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

14. Условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель муниципального бюджетного учреждения ежегодно к началу календарного года утверждает штатное расписание, включающее все должности работников данного муниципального бюджетного учреждения.

2. Численный состав работников муниципального бюджетного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений

1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному учреждению из местного бюджета.

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

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации городского округа "Новая Земля", которая от имени муниципального образования "Новая Земля" осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Муниципальные бюджетные учреждения должны

обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, установленных настоящим Положением.

5. Муниципальные бюджетные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований, установленного пунктом 9 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника муниципальных бюджетных учреждений окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городского округа "Новая Земля"

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных бюджетных учреждений:

- 1.1. Руководитель учреждения.
- 1.2. Заместитель руководителя учреждения.
- 1.3. Начальник хозяйственного отдела.
- 1.4. Начальник гаража.
- 1.5. Начальник смены (участка).
- 1.6. Начальник цеха (участка).
- 1.7. Заведующий хозяйством.
- 1.8. Заведующий складом.
- 1.9. Администратор.
- 1.10. Бухгалтер
- 1.11. Кассир.
- 1.12. Инспектор по кадрам.
- 1.13. Делопроизводитель.
- 1.14. Секретарь.
- 1.15. Секретарь-машинистка.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений:

- 2.1. Техник.
- 2.2. Техник по наладке и испытаниям.
- 2.3. Техник-программист.
- 2.4. Мастер участка (включая старшего).
- 2.5. Механик.
- 2.6. Водитель автомобиля.
- 2.7. Водитель вездехода.
- 2.8. Водитель транспортно-уборочной машины.
- 2.9. Слесарь по ремонту автомобилей.
- 2.10. Слесарь-ремонтник.
- 2.11. Электрогазосварщик.
- 2.12. Слесарь-сантехник.
- 2.13. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
- 2.14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
- 2.15. Оператор компьютерного набора.
- 2.16. Корректор.
- 2.17. Корреспондент.
- 2.18. Редактор.
- 2.19. Редактор специальных выпусков.
- 2.20. Собственный корреспондент телевидения (радиовещания).
- 2.21. Ведущий программы.
- 2.22. Редактор отдела.

3. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений:

- 3.1. Вахтер.
- 3.2. Грузчик.
- 3.3. Кладовщик.
- 3.4. Подсобный рабочий.
- 3.5. Сторож (вахтер).
- 3.6. Уборщик служебных помещений.
- 3.7. Уборщик производственных помещений.
- 3.8. Дворник.

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
муниципального образования
городского округа «Новая Земля»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
муниципальных бюджетных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> делопроизводитель секретарь секретарь-машинистка кассир	4300
<u>2 квалификационный уровень:</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4490
1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> администратор инспектор по кадрам техник техник по наладке и испытаниям техник-программист	5100
<u>2 квалификационный уровень:</u> заведующий хозяйством заведующий складом	5170
<u>3 квалификационный уровень:</u> начальник хозяйственного отдела	5200

<u>4 квалификационный уровень:</u> мастер участка (включая старшего) механик	5300
<u>5 квалификационный уровень:</u> начальник гаража начальник смены (участка) начальник цеха (участка)	5600
1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> бухгалтер	5700
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации первого уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> оператор компьютерного набора	3100
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации второго уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> корректор	3900
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации третьего уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> корреспондент	4970
<u>2 квалификационный уровень:</u> редактор редактор специальных выпусков	5000
<u>3 квалификационный уровень:</u> собственный корреспондент телевидения (радиовещания)	5070
<u>4 квалификационный уровень:</u> ведущий программы	5200
2.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации четвертого уровня"	

<u>1 квалификационный уровень</u>	
редактор отдела	5730
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> водитель транспортно-уборочной машины слесарь по ремонту автомобилей (1-3 разр) слесарь-ремонтник (2-3 разр) слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (2-3 разр) слесарь-сантехник (2-3 разр) электрогазосварщик (2-3 разр) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2-3 разр) вахтер грузчик дворник кладовщик подсобный рабочий сторож (вахтер) уборщик служебных помещений уборщик производственных помещений	4150
<u>2 квалификационный уровень:</u> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	4480
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
<u>1 квалификационный уровень:</u> водитель автомобиля водитель вездехода слесарь по ремонту автомобилей (4-5 разр) слесарь-ремонтник (4-5 разр) слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (4-5 разр) слесарь-сантехник (4-5 разр) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разр) электрогазосварщик (4-5 разр)	5100

<p><u>2 квалификационный уровень:</u> слесарь по ремонту автомобилей (6-7 разр) слесарь-ремонтник (6-7 разр) слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (6-7 разр) слесарь-сантехник (6 разр) электрогазосварщик (6 разр)</p>	5130
<p><u>3 квалификационный уровень:</u> слесарь-ремонтник (8 разр) слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (8 разр)</p>	5170

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
муниципального образования
городского округа "Новая Земля"

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной
работы, для установления надбавки за стаж непрерывной
работы

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях независимо от ведомственной подчиненности.
2. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.
3. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.
4. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.
5. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
муниципального образования
городского округа "Новая Земля"

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.
2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

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

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

- 9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.
- 9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.
- 9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.
- 9.4. При поступлении на работу лиц, уволившись с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.
- 9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.
- 9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.
- 9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.
- 9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
- 9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.
- 9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.
10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:
- 10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.
- 10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.
11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.
12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:
- 12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.
- 12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
- 12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.
- 12.4. Требование профсоюзного органа.
13. В следующих случаях стаж не прерывается:
- 13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.
- 13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, представляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.
- 13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.
- 13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.
14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства. Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.
15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:
- 15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.
- 15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.
- 15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.
- 15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.
16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе. При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка. Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.