

Учено мотивированное мнение  
ППО МАОУДО «ДМЦ «Североморец»  
Протокол от 28.12.2024 № 3

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МАОУДО «ДМЦ «Североморец»  
от 28.12.2024 № 348

**Положение  
о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Детский морской центр «Североморец»,  
подведомственного Управлению образования Администрации Северодвинска**

г. Северодвинск  
2024

## **I. Общие положения**

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец» (далее – Положение о системе оплаты труда) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», 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 о системе оплаты труда определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец» (далее – учреждение), в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, 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 руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения.

3. Настоящее Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников учреждения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением о системе оплаты труда, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.1. Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к Положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением о системе оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников учреждения 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. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

6.5. Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования

«Северодвинск» от 01.12.2015 № 581-па.

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

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

7. Система оплаты труда работников 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).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения о системе оплате труда, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных учреждению из местного бюджета.

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

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

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

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

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в 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.

13. В целях настоящего Положения о системе оплате труда:

13.1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности,

закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения.

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

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

14. Должности (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в приложении № 1 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определяется приказом руководителя на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определенных настоящим Положением.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению), 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, устанавливаются учреждением самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Руководитель учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения.

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

4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением о системе оплате труда.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению 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. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению, применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

6.1. Заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, тренажерным залом, стрелковым тиром, музеем, творческой мастерской, учебной мастерской, учебно-консультационными пунктами, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами) - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за каждую позицию.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению составляют:

6.1.1. За заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, творческой мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом - 10%;

спортивным, тренажерным залом, стрелковым тиром – 10%;

музеем, фондом музея – 5%;

6.1.2. За руководство методическими объединениями – 10%;

руководство творческими, рабочими группами – 5%.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению по нескольким основаниям, указанным в пункте 6 настоящего Положения о

системе оплаты труда, то общий размер повышающего коэффициента по учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения о системе оплаты труда.

7. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

7.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

7.2. Присвоение классов квалификации.

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

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

8.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	17
Первая квалификационная категория	10

8.2. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических и водителей, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	15
II квалификационная категория	10
III квалификационная категория	5

9. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новым системам оплаты труда.

10. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

11. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению объем учебной нагрузки.

### **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.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

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

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

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

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

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. Размер районного коэффициента и процентной надбавки 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, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

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 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. Оплата труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

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. 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. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда:

6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения о системе оплаты труда, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения о системе оплаты труда, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.



6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим 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.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

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

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

3.12. Надбавка по учреждению.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

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

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения).

4.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для учреждения является месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

4.2. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в равном размере всем

работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с Положением о системе оплаты труда (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Настоящее положение предусматривает дифференциацию размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем первым пункта 4.1 настоящего раздела.

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

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – 30 процентов суммы премиальной выплаты.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждением – 20 процентов суммы премиальной выплаты.

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности – 20 процентов суммы премиальной выплаты.

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

Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

4.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением о системе оплаты труда.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для учреждения и составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. В соответствии с положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных премий.

5.8.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

5.8.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для учреждения является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя учреждения.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

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

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

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

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

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

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

К особо важным и сложным работам относятся:

6.1.1. работа, не предусмотренная должностными обязанностями;

6.1.2. развитие учебно-материальной базы учреждения;

6.1.3. работа по ремонту и обслуживанию оборудования, инвентаря, технической аппаратуры, имущества.

6.1.4. выполнение работ по заданию руководителя, связанных с улучшением функционирования учреждения и повышением качества образования.

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

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

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. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 4 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

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

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

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

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

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

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

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

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

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

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

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

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

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению о системе оплаты труда.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

10.5. Размер надбавки за почетное звание устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника:

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
2.2. Медали и ордена Российской Федерации	7
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	5
4. Нагрудные знаки, знаки и значки	5

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

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

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

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5.1. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:  
5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;  
3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;  
1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;  
1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

13. 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.

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

13.2. Надбавка 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.

13.3. Размер надбавки 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.

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам учреждения, которым присвоены квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

14.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам учреждения, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

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

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

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам учреждения 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:

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

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

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

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

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

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

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

14.6.8. При выявлении допущенного руководителем муниципального бюджетного и автономного учреждения нарушения порядка аттестации педагогических работников.

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

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

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

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

Надбавка за квалификационные категории с учетом имевшейся квалификационной категории устанавливается на основании личного заявления работника, в котором указывается причина согласно пункту 14.6 раздела IV настоящего Положения.

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

14.8. При выполнении работником 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 имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

15. Надбавка по учреждению устанавливается работникам учреждения при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей,

работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.); работа в учреждении определенной категории (вида, типа), сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными учреждениями;

востребованность дополнительных общеразвивающих программ:

востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом.

$$B_{нео} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт i}}{O_{макс i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт i}}{O_{макс i}} < 65, \text{ то } \frac{O_{факт i}}{O_{макс i}} = 0$$

, где

$B_{нео}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{факт i}$  – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{макс i}$  – максимально возможное (согласно документам учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $B_{нео} < 60$ , то надбавка педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $B_{нео}$  от 60 до 80 - 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

Если  $B_{нео}$  от 81 до 100 - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника.

15.1. Надбавка по учреждению не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по учреждению.

15.2. Надбавка по учреждению начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по учреждению устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.4. Размер надбавок по учреждению устанавливается в размере 5%-30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.5. В приказах руководителя учреждения указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам учреждения назначается надбавка по учреждению (за увеличенные объемы и напряженность работы).

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых учреждением;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых и учреждением.

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам



пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

16.3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

16.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются настоящим Положением о системе оплаты труда.

16.3.3. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

16.3.4. Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

16.4. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

16.4.1. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя учреждения об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг.

16.4.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.5. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

16.6. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

16.6.1. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные Положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим настоящим Положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий),

а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4 - 3.8 и 3.10 - 3.13 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

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

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципального учреждения или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **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 учреждения.

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

3. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или членов его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

7. Настоящим Положением о системе оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника учреждения и порядок ее оказания:

7.1. Рождение ребенка у работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 3000 рублей.

7.2. Вступление в брак работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 3000 рублей.

7.3. Тяжелая болезнь работника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 8000 рублей.

7.4. Тяжелая болезнь или смерть близкого родственника работника.

Под близким родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры.

Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием работника или его близкого родственника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 5000 рублей.

7.5. Стихийные бедствия или иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенно влияние на материальное положение работника.

Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения или иных чрезвычайных ситуаций.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 3000 рублей.

7.6. Порядок оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника учреждения:

7.6.1. Материальная помощь по основаниям указанным в п.7 выплачивается на основании личного заявления работника.

7.6.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов.

7.6.3. Заявление пишется на имя директора учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

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

## **VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

2. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения о системе оплаты труда.

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

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретные размеры должностного оклада руководителя учреждения устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений дифференцируются в зависимости от профиля (вида, типа) учреждения и численности работников на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в учреждении.

3.3.1. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемый руководителю учреждения, округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

3.5. Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.1.1. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

4.1.2. Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по воспитательной работе устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя муниципального учреждения, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения.

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения документов по основной должности:

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

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников и устанавливаются:

распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя учреждения;

приказом руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

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

- 6.1. Премия за качественное руководство учреждением.
- 6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

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

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения.

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

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

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска),

4) своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

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

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

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

11) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска;

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты

по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции работника).

7.3. Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные подпунктами 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения.

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

7.3.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

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

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

7.4. Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.4.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.4.2. Эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.4.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.4.4. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

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

Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

7.5. Размеры премий за качественное руководство учреждением устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

– приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя учреждения.

7.5.1. Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

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

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

7.6. Премия за качественное руководство учреждением снижается:

7.6.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями неначисления премии.

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

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

7.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения).

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

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.7. Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

7.7.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения).

7.7.2. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.7.4. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.8. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство учреждением.

7.8.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

7.8.2. Дополнительная премия за качественное руководство учреждением по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения.

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



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

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

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя учреждения;

– приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителей учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

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

10.1. Премия за качественное руководство учреждением.

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

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премияльная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения о системе оплаты труда, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

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

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

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

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

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

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяются приказом руководителя муниципального учреждения.

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителя муниципального учреждения.

11.4. Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров муниципального учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главного бухгалтера муниципального учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

12. Премияльная выплата главным бухгалтерам за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

12.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказами руководителя муниципального учреждения.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения о системе оплаты труда.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя муниципального учреждения,

– приказа руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя учреждения,

– приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

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

16.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

16.1.1. В муниципальном учреждении предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат в данном муниципальном учреждении.

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

16.1.4. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

16.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного ему муниципального учреждения.

16.1.6. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

16.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения предоставляется руководителем муниципального учреждения в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

16.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

16.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

16.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.3.4. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

17. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения 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».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителя муниципального учреждения, его 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».

17.2. Определение учебной нагрузки руководителя муниципального учреждения, его 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.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя учреждения,

– приказом руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

1. Руководитель учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников учреждения. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

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

4. 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».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6. Для работников, заработная плата которых за полностью отработанный месяц не превышает минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается к заработной плате за расчетный период пропорционально фактически отработанному времени

в расчетном периоде.

Расчетный период для целей определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда является единым для каждого муниципального учреждения и составляет один календарный месяц.

Для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, месячная заработная плата с учетом доплаты определяется не ниже части минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Доплата до минимального размера оплаты труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Определение размеров доплаты до минимального размера оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

Перечень выплат, предусмотренных разделами II–IV настоящего Положения, включаемых в состав заработной платы (части заработной платы) работника для установления доплаты в соответствии с настоящим пунктом:

- 6.1. Оклады (должностные оклады).
- 6.2. Премияльные выплаты по итогам работы.
- 6.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 6.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.
- 6.5. Надбавка по учреждению.
- 6.6. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется как разность между минимальным размером оплаты труда, установленного федеральным законом, и начисленных в расчетном периоде работнику выплат, указанных в перечне.

### **VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с подпунктами 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия

учредителя в отношении подведомственного ему муниципального учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

4. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением о системе оплаты труда.

5. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника муниципального учреждения окажется ниже минимальной заработной платы, производится доплата в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая положения пункта 6 раздела VII настоящего Положения.

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

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

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения с одной стороны и основным персоналом учреждения с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

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

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

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения с другой стороны с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 16 раздела VI настоящего Положения).

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

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

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

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

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

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальными учреждениями, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием



муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых муниципальным учреждением на оплату труда.

9.1. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной настоящим Положением, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной в соответствии с действующим законодательством работнику муниципального учреждения, не должна превышать 80 процентов.

9.2. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику учреждения 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

#### **должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу учреждения**

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу учреждения:
  - 1.1. Директор.
  - 1.2. Заместитель директора.
  - 1.3. Главный бухгалтер.
  - 1.4. Бухгалтер.
  - 1.5. Документовед.
  - 1.6. Заведующий хозяйством.
2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу учреждения:
  - 2.1. Вахтер.
  - 2.2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
  - 2.3. Сторож.
  - 2.4. Ремонтник спортивных судов.
  - 2.5. Шкипер.
  - 2.6. Моторист-рулевой.
  - 2.7. Первый помощник механика самоходного судна.
  - 2.8. Старший помощник капитана самоходного судна.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

#### **должностей (профессий) работников, относящихся к основному персоналу**

1. Должности (профессии) работников, относящихся к педагогическим работникам.
  - 1.1. Педагог дополнительного образования.
  - 1.2. Педагог-организатор.
  - 1.3. Методист.
2. Должности (профессии) работников учебно-вспомогательного персонала, относящиеся к основному персоналу:
  - 2.1. Заведующий отделом.
3. Общие наименования должностей, профессий работников:
  - 3.1. Капитан самоходного судна.
  - 3.2. Механик самоходного судна.

## РАЗМЕРЫ

### окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок зарплатной платы), рублей
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
<b>1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор	12 180,00
1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория	13 399,00 14 252,00
3 квалификационный уровень: Методист	12 550,00
1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория	13 804,00 14 681,00
<b>1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
1 квалификационный уровень: руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и (или) программу дополнительного образования детей	14 785,00
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	9 455,00
<b>2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	

1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; II категория I категория	9 971,00 10 968,00 11 468,00
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: вахтер; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 862,00
4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта	
4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень моторист-рулевой; ремонтник спортивных судов	6 879,00
2 квалификационный уровень шкипер	9 455,00
5 квалификационный уровень первый помощник механика самоходного судна; старший помощник капитана самоходного судна	10 134,00
6 квалификационный уровень механик самоходного судна	12 844,00
7 квалификационный уровень капитан самоходного судна	14 468,00

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский морской центр «Североморец»,  
утвержденному приказом МАОУДО «ДМЦ  
«Североморец» от 28.12.2024 № 348

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей и критериев оценки эффективности деятельности  
работников учреждения

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>			
1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.	Выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 9 баллов, выполнение 95% и менее - 8 баллов	
2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на некачественное оказание образовательных услуг	отсутствие - 5 баллов, наличие - 0 баллов	
3.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях, спортивных соревнованиях и т.д.		
3.1.	Наличие участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	международный уровень - 5 баллов федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла, городской уровень - 2 балла	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
3.2.	Наличие победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	международный уровень - 5 баллов, федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла, городской уровень - 2 балла	
4.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников учреждения		
4.1.	Число педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических и руководящих работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	При показателе 100% - 8 баллов	
4.2.	Число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой, высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 8 баллов	
5.	Квалификация педагогических и руководящих работников		
5.1.	Число педагогических работников, имеющих образование в соответствии с требованиями законодательства от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 7 баллов	
5.2.	Число педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 7 баллов	
6.	Организация мероприятий различного уровня		
6.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень - 2 балла, городской уровень - 1 балл	
6.2.	Организация учреждением мероприятий (семинаров, вебинаров, онлайн-конференций, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.)	федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла, городской уровень - 2 балла	
7.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
7.1.	Предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 4 балла, наличие - 0 баллов	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
7.2.	Организация отдыха и оздоровления детей (лагеря, походы, экскурсии в каникулярное время и т.д.) в отчетный период	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.	Информационная открытость учреждения		
8.1.	Наличие регулярных обновлений сайта учреждения в сети Интернет	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.2.	Размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.3.	Взаимодействие с родителями посредством постояннодействующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и т.д.), проведение дней открытых дверей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	Наличие - 4 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.4.	Участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
9.	Диагностика образовательного процесса		
9.1.	Осуществление диагностики образовательного процесса, контроль за соблюдением	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
10.	Интеграция с образовательными организациями		
10.1	Осуществление интеграции с образовательными организациями города, области	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
<b>Заместитель директора по воспитательной работе</b>			
1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.	Выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 9 баллов, выполнение 95% и менее - 8 баллов	
2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на некачественное оказание образовательных услуг	отсутствие - 5 баллов, наличие - 0 баллов	
3.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях,		

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
	спортивных соревнованиях и т.д.		
3.1.	Наличие участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	международный уровень - 5 баллов федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла, городской уровень - 2 балла	
3.2.	Наличие победителей, призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	международный уровень - 5 баллов, федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балл, городской уровень - 2 балла	
4.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников учреждения		
4.1.	Число педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических и руководящих работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	При показателе 100% - 8 баллов	
4.2.	Число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой, высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 8 баллов	
5.	Квалификация педагогических и руководящих работников		
5.1.	Число педагогических работников, имеющих образование в соответствии с требованиями законодательства от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 7 баллов	
5.2.	Число педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	При показателе 100% - 7 баллов	
6.	Организация мероприятий различного уровня		
6.1.	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень - 2 балла, городской уровень - 1 балл	
6.2.	Организация учреждением мероприятий (семинаров, вебинаров, онлайн-конференций, мастер-классов, социально-педагогических программ,	федеральный уровень - 4 балла, региональный уровень - 3 балла,	



№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
	соревнований и т.п.)	городской уровень - 2 балла	
7.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся		
7.1.	Предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - 4 балла, наличие - 0 баллов	
7.2.	Организация отдыха и оздоровления детей (лагеря, походы, экскурсии в каникулярное время и т.д.) в отчетный период	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.	Информационная открытость учреждения		
8.1.	Наличие регулярных обновлений сайта учреждения в сети Интернет	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.2.	Размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.3.	Взаимодействие с родителями посредством постояннодействующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и т.д.), проведение дней открытых дверей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	Наличие - 4 баллов, отсутствие - 0 баллов	
8.4.	Участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
9.	Диагностика образовательного процесса		
9.1.	Осуществление диагностики образовательного процесса, контроль за соблюдением	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
10.	Интеграция с образовательными организациями		
10.1	Осуществление интеграции с образовательными организациями города, области	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>			
1.	Организация и планирование работы		
1.1.	Наличие анализа деятельности учреждения	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
1.2.	Составление плана работы на основе анализа деятельности учреждения	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
1.3.	Выполнение планов работы учреждения	полное выполнение – 7 баллов частичное выполнение – 5 баллов невыполнение - 0 баллов	
2.	Материально-техническое, ресурсное обеспечение деятельности учреждения		
2.1.	Организация своевременного заключения договоров на поставку товаров, работ, услуг	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	
2.2.	Подготовка и проведение работ по ремонту зданий, помещений учреждения, прилегающих территорий	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	
2.3.	Эффективное использование коммунальных услуг	наличие экономии – 7 баллов отсутствие - 0 баллов	
2.4.	Содержание в надлежащем состоянии имущества учреждения, обеспечение его сохранности	выполнение – 10 баллов невыполнение – 0 баллов	
3.	Ведение финансово-хозяйственной деятельности		
3.1.	осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	
3.2.	применение мер ответственности при неисполнении, просрочке обязательств поставщиком, подрядчиком, исполнителем в отчетном периоде	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	
3.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, сведений, информации по запросам	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	наличие - 8 баллов, отсутствие - 0 баллов	
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся, родителей	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
4.3.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации)	наличие - 7 баллов, отсутствие - 0 баллов	
<b>Главный бухгалтер</b>			
1	Ведение финансово-экономической деятельности в учреждении		
1.1.	Надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета	наличие - 15 баллов, отсутствие - 0 баллов	
1.2.	Своевременное и правильное составление финансово-плановых документов	наличие - 15 баллов, отсутствие - 0 баллов	
1.3.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	
1.4.	Осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативно правовых актов РФ и нормативно правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	
1.5.	Своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы	наличие - 15 баллов, отсутствие - 0 баллов	
2.	Начисление заработной платы работников		
2.1.	Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм (в т.ч. по гражданско-правовым договорам), причитающихся работникам	наличие - 10 баллов, отсутствие - 0 баллов	
2.2.	Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	
2.3.	Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	
3.	Привлечение внебюджетных средств		
3.1.	Своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
	том числе материально-технической базы), на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников		
4.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей		
4.1	Отсутствие жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанных с соблюдением трудового законодательства	наличие - 10 баллов отсутствие - 0 баллов	
<b>Основной персонал</b>			
1.	Реализация вариативных дополнительных образовательных программ		
1.1	выполнение учебно-тематического плана программы	выполнение 100% - 10 баллов выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	
2.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года		
2.1	наполняемость учебных групп не ниже показателей, установленных учебным планом	выполнение 100% - 10 баллов выполнение свыше 95% - 8 баллов выполнение 95% и менее - 0 баллов	
3.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети инвалиды, дети с ограниченными возможностями)		
3.1	вовлеченность обучающихся с особыми образовательными потребностями в учебные занятия	наличие - 4 балла отсутствие - 0 баллов	
4.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного и итогового контроля).		
4.1	освоение обучающимися программы	на высоком уровне при показателе более 70% - 8 баллов при показателе от 50% до 70% - 5 баллов при показателе менее 50% - 0 баллов	
5.	Участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.		

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
5.1	наличие участников мероприятий	на международном и всероссийском - 10 баллов на региональном - 9 баллов на муниципальном - 7 баллов на уровне учреждения – 5 балла	
6.	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.		
6.1	наличие победителей и призеров мероприятий	на международном и всероссийском - 15 баллов на региональном - 12 баллов на муниципальном - 10 баллов на уровне учреждения - 5 баллов	
7.	Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.		
7.1	наличие аналитических материалов по реализации системы мониторинга уровня воспитанности, развития, результатов обученности	наличие – 3 баллов отсутствие - 0 баллов	
8.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).		
8.1	наличие учебно-методического комплекса, соответствующего положению об УМК	наличие - 5 баллов отсутствие - 0 баллов	
8.2	разработка новых материалов, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов	наличие - 3 балла отсутствие - 0 баллов	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
8.3	разработка и использование интерактивных форм обучения	наличие - 1 балла отсутствие - 0 баллов	
9.	Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ.		
9.1	отсутствие обоснованных жалоб, обращений обучающихся и родителей	отсутствие жалоб - 3 балла наличие жалоб - 0 баллов	
9.2	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	Отсутствие - 2 балла наличие - 0 баллов	
9.3	наличие положительных отзывов (благодарственных писем, благодарностей, грамот и др.) от участников образовательных отношений	наличие 1 балл отсутствие - 0 баллов	
9.4	наличие группы в интернете для родителей и обучающихся	наличие 2 балл отсутствие - 0 баллов	
10.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.		
10.1	проведение мероприятий, направленных на развитие общения обучающихся и их родителей (открытых занятий, мастер-классов и др.)	наличие - 2 балла отсутствие - 0 баллов	
10.2	участие родителей в организации и проведении занятий, мероприятий, соревнований	наличие - 1 балла отсутствие - 0 баллов	
11.	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.		
11.1	участие в конкурсах профессионального мастерства, включенных в план мероприятий различного уровня, участие в коллективных педагогических проектах	победитель - 5 баллов участник - 3 балла отсутствие - 0 баллов	
11.2	повышение квалификации, прохождение курсовой подготовки, посещение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых занятий и т.п.	наличие - 1 балла отсутствие - 0 баллов	
11.3	выступление с обобщением педагогического опыта на мероприятиях	на всероссийском и региональном -	

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измерители	Количество баллов
	различного уровня (семинары, конференции, без учета Интернет-ресурсов)	4 балла на муниципальном - 3 балла на уровне учреждения - 2 балла	
11.4	наличие публикации	наличие – 2 баллов отсутствие – 0 баллов	
11.5	транслирование опыта в сети «Интернет»	наличие – 1 баллов отсутствие – 0 баллов	
12.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.		
12.1	своевременное и полное представление планов, отчетов, документации и т.д.	наличие - 7 баллов отсутствие - 0 баллов	

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский морской центр «Североморец»,  
утвержденному приказом МАОУДО «ДМЦ  
«Североморец» от 28.12.2024 № 348

**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 в сферах образования.

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 и автономных 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.

10. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**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 (при его наличии) 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 и внесение информации в основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 № 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 и (или) основной информацией о трудовой деятельности и трудовом стаже (в

соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) 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, 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, 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 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.

15.5. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных

на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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.

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации (реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский морской центр «Североморец»,  
утвержденному приказом МАОУДО «ДМЦ  
«Североморец» от 28.12.2024 № 348

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,  
значков, за наличие которых работникам муниципального учреждения  
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. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:

3.1. 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»;  
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;  
медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;  
«Отличник народного просвещения»;  
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;  
«Отличник физической культуры и спорта»;  
«За милосердие и благотворительность»;  
«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;  
знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский морской центр «Североморец»,  
утвержденному приказом МАОУДО «ДМЦ  
«Североморец» от 28.12.2024 № 348

**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
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 технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
7	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
10	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
11	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)
12	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
13	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер -преподаватель
14	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

15	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
17	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
18	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, старший вожатый

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский морской центр «Североморец»,  
утвержденному приказом МАОУДО «ДМЦ  
«Североморец» от 28.12.2024 № 348

### ПЕРИОДЫ,

которые засчитываются в выслугу лет, дающую право  
на установление работнику надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, включается время работы по специальности как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала или за ними непосредственно следовала работа, включаемая в выслугу лет в соответствии с настоящим приложением):

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;

время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет (независимо от перерывов в работе и наличия во время перерыва другой работы), засчитываются:

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на любых медицинских и фармацевтических должностях, в том числе на должностях врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на должностях, относящихся к профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников (приложение N 2 к настоящему Положению);

время обучения в интернатуре на базе клинических кафедр в образовательной организации высшего образования в сфере здравоохранения;

время обучения в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти в сфере здравоохранения и медицинских организациях;

время работы в исполнительных органах государственной власти в сфере здравоохранения, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере здравоохранения, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, страховых медицинских организаций, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников здравоохранения и на должностях доверенных врачей;

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками

образовательных организаций высшего образования в сфере здравоохранения, в том числе организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций;

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

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;

время работы в медицинских организациях в период учебы в образовательной организации высшего образования в сфере здравоохранения или профессиональной образовательной организации по образовательным программам среднего профессионального образования в сфере здравоохранения независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой;

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.

При исчислении выслуги лет учитываются номенклатуры учреждений и должностей, действующие в тот период, за который рассчитывается выслуга лет.