**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ПИНЕЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

**АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 28 апреля 2020 г. № 0356 - па

с.Карпогоры

**Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области**

В соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=0483653078DAA65AF5C094EE69F54A42A162ED59C7FEAA890010D0479A6ECCF31F2A83857796009E59C81BCC49F1056E340D09C2CBbCT1G), [144](consultantplus://offline/ref=0483653078DAA65AF5C094EE69F54A42A162ED59C7FEAA890010D0479A6ECCF31F2A83857B90009E59C81BCC49F1056E340D09C2CBbCT1G) и [145](consultantplus://offline/ref=0483653078DAA65AF5C094EE69F54A42A162ED59C7FEAA890010D0479A6ECCF31F2A838272910EC20E871A900FA0166C310D0BC3D7C343D3b2T3G) Трудового кодекса Российской Федерации администрация муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемые:

- Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области;

- [минимальные размеры](consultantplus://offline/ref=59E120B4433FE5D90048225971991846C92570353A35BE8DAD2707F5577FBB5F76B01FE1FBA78F963BD2D2DEB75E744424D4591F635981F00E801748p2w1I) окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.

2. Главным распорядителям средств районного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений, разработать и внести в установленном порядке проекты постановлений администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» о внесении изменений в соответствующие отраслевые примерные положения в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район».

3. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации МО «Пинежский район» от 27 мая 2010 года № 0207-па «О переходе на новые системы оплаты труда работников районных бюджетных учреждений»;

2) постановление администрации МО «Пинежский район» от 29 ноября 2010 года № 0590-па «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений»;

3) постановление администрации МО «Пинежский район» от 2 марта 2011 года № 0128-па "О внесении изменений в «Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений»";

4) постановление администрации МО «Пинежский район» от 30 января 2013 года № 0052-па "О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» от 27 мая 2010 года № 0207-па «О переходе на новые системы оплаты труда работников районных бюджетных учреждений";

5) постановление администрации МО «Пинежский район» от 25 июня 2015 года № 0392-па "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Пинежский район»";

6) постановление администрации МО «Пинежский район» от 7 февраля 2017 года № 0104-па "О внесении дополнений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Пинежский район»";

7) постановление администрации МО «Пинежский район» от 1 ноября 2019 года № 1007-па "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Пинежский район»";

8) постановление администрации МО «Пинежский район» от 17 мая 2019 года № 0428-па "О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Пинежский район»".

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Исполняющий обязанности

главы муниципального образования П.А. Чечулин

Утверждено

постановлением администрации

муниципального образования

«Пинежский муниципальный район»

Архангельской области

от 28.04.2020 № 0356-па

Положение

об установлении систем оплаты труда

работников муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C56FR7c5H), [144](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C562R7c9H) и [145](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C26A708D7BREc0H) Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области (далее - муниципальные учреждения), в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

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

требования к отраслевым примерным положениям об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, положениям о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

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

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.

4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются муниципальными бюджетными учреждениями самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отраслевыми примерными положениями об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области (далее - примерные отраслевые положения);

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

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) настоящего Положения, а также отраслевых примерных положений.

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, в соответствии с [разделом V](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par308#Par308) настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств областного бюджета, выделенных муниципальному учреждению.

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

9. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается, 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 труда, установленного федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

11. В целях настоящего Положения: к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения; к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения); к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения. В соответствии с примерными отраслевыми положениями отдельные общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевые профессии рабочих могут быть отнесены к основному персоналу соответствующих муниципальных учреждений.

12. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, определяются примерными отраслевыми положениями. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, определенных примерным отраслевым положением, и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального 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 муниципальных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы,

повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

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

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.

14. В примерных отраслевых положениях определяются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений определяются примерными отраслевыми положениями не ниже минимальных размеров, утвержденных постановлением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области от № 0356-па "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Пинежский район» Архангельской области".

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, определенных отраслевыми примерными положениями, в пределах фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. В случае издания постановления администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о 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 муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению   
до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений примерными отраслевыми положениями может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

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

3) персональный повышающий коэффициент к окладу;

4) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

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

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных примерными отраслевыми положениями. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) 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.

17. Если примерные отраслевые положения предусматривают установление работникам муниципальных учреждений повышающих коэффициентов к окладам, они определяют конкретные размеры этих повышающих коэффициентов, а также основания их установления.

18. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе от Единой тарифной сетки к новым системам оплаты труда.

19. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных учреждений образования, культуры, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Примерными отраслевыми положениями определяются перечни должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности.

20. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации(в том числе классов водителей), разрядов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, и (или) нормативными правовыми актами муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, разрядов осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области. Примерными отраслевыми положениями, а также положениями о системе оплаты труда определяются категории работников, которым устанавливается персональный повышающий коэффициент в связи с присвоением квалификационной категории, класса квалификации, разрядов.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам не могут устанавливаться работникам, которым установлены надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, разряды).

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) являются:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.);

работа в муниципальном учреждении определенной категории (вида, типа), структурном подразделении муниципального учреждения, сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными учреждениями, структурными подразделениями муниципальных учреждений.

22. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, определенных примерными отраслевыми положениями, а также основания их установления.

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

III. Выплаты компенсационного характера

и порядок их применения

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

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

26. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C26A708D74REc4H) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не выше предельных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями.

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

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

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C26A708D74REc0H), [316](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C6R6c8H) и [317](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C6R6cCH) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.

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

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

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусматриваются примерными отраслевыми положениями и положениями о системе оплаты труда.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C46AR7c7H) - [154](consultantplus://offline/ref=BDA3EBF6EA42E27C3AD91196AA2BEA4DE9E050608AB2B41D0A35BD0AB4CBDF7D27D282C26A71847CREcFH) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями.

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

Примерными отраслевыми положениями может быть предусмотрено установление выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. В этих случаях такие выплаты должны быть предусмотрены положениями о системе оплаты труда соответствующих муниципальных учреждений.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par147#Par147) и [2](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par148#Par148), [абзацами шестым](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par154#Par154) - [девятым подпункта 3](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par157#Par157) [пункта 2](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par158#Par158)5 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par150#Par150) - [пятым подпункта 3 пункта 2](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par153#Par153)5 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

Выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

5) надбавка за ученую степень;

6) надбавка за ученое звание;

7) надбавка за почетное звание;

8) надбавка за спортивное звание;

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

32. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за календарный месяц, квартал, год.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг;

достижение плановых показателей работы;

обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб муниципального учреждения;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

за нарушение трудовой дисциплины.

Премиальные выплаты по итогам работы не начисляется полностью:

при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

при применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде.

Примерными отраслевыми положениями могут конкретизироваться и дополняться основания начисления премиальных выплат по итогам работы, основания снижения размера этих премиальных выплат и основания их неначисления.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений могут дополняться основания начисления премиальных выплат, основания снижения размера этих премиальных выплат и основания их неначисления по сравнению с тем, как они определены соответствующими примерными отраслевыми положениями.

Положениями о системе оплаты труда могут устанавливаться категории работников, к которым применяются премиальные выплаты по итогам работы. Если такие категории работников не установлены, премиальные выплаты применяются ко всем работникам соответствующего муниципального учреждения (за исключением работников, оплата труда которых определяется в соответствии с [разделом VI](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par321#Par321) настоящего Положения).

При применении премиальных выплат по итогам работы эти выплаты начисляются всем премируемым работникам в равном размере (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальных выплат по итогам работы или их неначислении).

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

33. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется при наличии одного из следующих оснований:

повышенная по сравнению с другими периодами работы интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в муниципальном учреждении и т.п.);

достижение более значительных результатов по сравнению с предшествующими периодами работы;

перевыполнение плановых показателей работы (при их наличии) в соответствующем периоде работы.

Примерными отраслевыми положениями могут конкретизироваться и дополняться основания начисления выплат за интенсивность и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы в виде диапазона с указанием минимального и максимального значений.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может превышать минимальный размер этой выплаты более чем в два раза.

Примерными отраслевыми положениями размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут дифференцироваться в зависимости от оснований их начисления.

Положениями о системе оплаты труда конкретизируется основание и определяется размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

34. 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.

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

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

35. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности;

наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет в соответствующем муниципальном учреждении;

наличие стажа непрерывной работы, выслуги лет в организациях определенной отрасли (профиля).

В примерных отраслевых положениях выбирается одно или несколько оснований установления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется ежемесячно.

Примерными отраслевыми положениями определяется перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, выслугу лет для установления надбавки, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет.

Исчисление стажа непрерывной работы, выслуги лет состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, выслуги лет, подсчета стажа непрерывной работы, выслуги лет, установления стажа непрерывной работы, выслуги лет и перерасчета стажа непрерывной работы, выслуги лет. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и(или) иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет оформляется справкой о стаже непрерывной работы, выслуге лет. Перерасчет стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

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

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень.

37. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания). Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, определяется примерными отраслевыми положениями.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Конкретные размеры надбавок за почетное звание определяются примерными отраслевыми положениями или положениями о системе оплаты труда.

39. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание. Примерными отраслевыми положениями определяются категории работников муниципальных учреждений, которым устанавливается надбавка за спортивное звание.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание.

40. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

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

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Минимальный размер выплаты молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры выплат молодым специалистам (не ниже размера, установленного абзацем пятым настоящего пункта).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам (не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями).

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

условия начисления устанавливаемых работнику выплат, предусмотренных [подпунктами 1](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par183#Par183) - [3](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par185#Par185)  [пункта 3](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par191#Par191)1 настоящего Положения;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных [подпунктами 4](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par186#Par186) - [9](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par190#Par190) пункта [3](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par192#Par192)1 настоящего Положения.

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

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников муниципальных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, 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

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

43. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим Положением;

2) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с законами Архангельской области.

44. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено законом Архангельской области.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются перечень оснований для оказания материальной помощи и порядок ее оказания.

45. Основания (условия) и порядок начисления материальной помощи и иных выплат, устанавливаемых в соответствии с областными законами, определяются положениями о системе оплаты труда.

VI. Условия оплаты труда руководителей,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений

46. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с [пунктом 1](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par124#Par124)7 настоящего Положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала муниципального учреждения.

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

Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются структурным подразделением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется структурным подразделением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Примерными отраслевыми положениями определяются максимальные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимых ими муниципальных учреждений, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля муниципального учреждения и численности работников.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников 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 муниципального учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

47. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений в процентах от должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются примерными отраслевыми положениями и предусматриваются положениями о системе оплаты труда.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах   
и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников 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 муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с [разделом III](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par142#Par142) настоящего Положения.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителей муниципальных учреждений.

Выплаты компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителей муниципальных учреждений.

50. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Примерными отраслевыми положениями должен быть урегулирован порядок начисления выплат стимулирующего характера вновь принятым на работу руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, а также руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам вновь созданных муниципальных учреждений.

Для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры выплат стимулирующего характера определяются исходя из максимального количества баллов (процентов), предусмотренных по соответствующей должности.

51. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с [разделом V](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par308#Par308) настоящего Положения.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений выплаты социального характера начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителей муниципальных учреждений.

Выплаты социального характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

52. Среднемесячная 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.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному учреждению.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

Правовыми актами структурных подразделений администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат, если это предусмотрено примерными отраслевыми положениями.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4, если меньшая кратность предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат не установлена примерными отраслевыми положениями.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

53. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включается в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

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

приказов о начислении выплат социального характера. Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования со структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к примерным

отраслевым положениям, положениям о системе оплаты труда

54. Структура примерного отраслевого положения должна содержать разделы, устанавливающие:

1) общие положения;

2) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам, порядок и условия их применения;

3) выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения;

4) выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения;

5) выплаты социального характера, порядок и условия их применения;

6) условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений;

7) требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

55. Структура положения о системе оплаты труда должна содержать разделы, предусмотренные пунктами 1-5 и 7 пункта 54 настоящего Положения.

Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений в положениях о системе оплаты труда не устанавливаются.

56. В разделе, устанавливающем общие положения, содержатся общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы.

57. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающем оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам:

определяются минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

могут определяться повышающие коэффициенты к окладам из числа предусмотренных [пунктом 1](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par119#Par119)5 настоящего Положения, порядок и условия их применения.

58. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам, определяются:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;

повышающие коэффициенты к окладам, предусмотренные соответствующим примерным отраслевым положением, порядок и условия их применения.

59. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты компенсационного характера, определяются порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 26 настоящего Положения.

60. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты компенсационного характера, определяются порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных соответствующим примерным отраслевым положением.

61. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты стимулирующего характера, определяются порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных [пунктом 3](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par182#Par182)2 настоящего Положения.

62. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты стимулирующего характера, определяются порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных соответствующим примерным отраслевым положением.

63. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты социального характера, определяются порядок и условия применения выплат социального характера, предусмотренных  [пунктом 4](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par312#Par312)3 настоящего Положения;

64. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты социального характера, определяются порядок и условия применения выплат социального характера, предусмотренных соответствующим примерным отраслевым положением.

65. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающем условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, определяются условия оплаты их труда в соответствии с [разделом VI](file:///D:\мои%20документы\Постановления,%20распоряжения.doc#Par321#Par321) настоящего Положения.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда

работников муниципальных учреждений

66. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному учреждению из районного бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

67. Примерными отраслевыми положениями устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего) в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений с учетом требований пункта 52 настоящего Положения.

68. Предельные доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего) в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений подлежат контролю со стороны структурных подразделений администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

69. Фонды оплаты труда работников муниципальных учреждений должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района архангельской области, органов местного самоуправления Пинежского муниципального района Архангельской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений.

В целях настоящего пункта: расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году); расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района Архангельской области, органа местного самоуправления определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района, органа местного самоуправления доводятся этим органом местного самоуправления до руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

70. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных примерными отраслевыми положениями.

Утверждены

постановлением администрации

муниципального образования

«Пинежский муниципальный район»

Архангельской области

от 28.04.2020 № 0356-па

[Минимальные размеры](consultantplus://offline/ref=59E120B4433FE5D90048225971991846C92570353A35BE8DAD2707F5577FBB5F76B01FE1FBA78F963BD2D2DEB75E744424D4591F635981F00E801748p2w1I) окладов (должностных окладов)

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования

«Пинежский муниципальный район»

Архангельской области

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| Должности и профессии первого уровня | 1742 |
| Должности и профессии второго уровня | 2203 |
| Должности третьего уровня | 3244 |
| Должности четвертого уровня | 4231 |