

Российская Федерация
Архангельская область

АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРОДВИНСК»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.10.2014 № 551-па

г. Северодвинск Архангельской области
**Об утверждении Положения об
установлении новых систем оплаты
труда работников муниципальных
учреждений Северодвинска**

В соответствии с 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», в целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска (далее – Положение).

2. Органам Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителей муниципальных учреждений:

1) до 01.11.2014 разработать и внести в установленном порядке проекты постановлений Администрации Северодвинска о внесении изменений в соответствующие отраслевые положения об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях Северодвинска (далее – отраслевые положения), отраслевые примерные положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Северодвинска (далее – отраслевые примерные положения) в целях приведения их в соответствие с Положением;

2) до 01.11.2014 утвердить показатели и критерии эффективности деятельности подведомственных им муниципальных учреждений Северодвинска в целях начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением;

3) до 01.02.2015 обеспечить приведение заработных плат руководителей подведомственных им муниципальных учреждений Северодвинска в соответствие с установленными предельными уровнями соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных учреждений Северодвинска и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных учреждений Северодвинска;

4) до 01.02.2015 обеспечить в порядке, установленном трудовым законодательством, внесение изменений в трудовые договоры руководителей подведомственных им муниципальных учреждений Северодвинска в целях приведения их в соответствие с

Положением, соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением

3. Муниципальным учреждениям Северодвинска, на которые распространяется действие отраслевых положений, примерных отраслевых положений:

1) до 01.12.2014 внести в установленном порядке изменения в положения о системе оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений Северодвинска в целях их приведения в соответствие с Положением, соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением;

2) до 01.02.2015 привести структуру фондов оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений Северодвинска в соответствие с предельной долей оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда, установленной соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

4. Признать утратившим силу постановление Администрации Северодвинска от 14.07.2010 № 288-па «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из муниципального бюджета на основании смет доходов и расходов».

5. Отделу по связям со СМИ Администрации Северодвинска опубликовать (обнародовать) настоящее постановление.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации по финансово-экономическим вопросам.

И.о. Мэра Северодвинска



В.Н. Мошарев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации Северодвинска
от 31.10.2014 № 551-па

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СЕВЕРОДВИНСКА

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска, финансируемых из местного бюджета (далее - муниципальные учреждения), повышения эффективности оказания муниципальных услуг и определяет единые принципы установления систем оплаты труда работников учреждений, специфика которых должна учитываться при разработке отраслевых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, 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;

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

требования к отраслевым положениям об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях Северодвинска, отраслевым примерным положениям об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Северодвинска, положениям о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Настоящее Положение не распространяется на порядок установления системы оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципального образования «Северодвинск».

4. 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 и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются в следующем порядке:

муниципальными казенными учреждениями Северодвинска (далее – муниципальные казенные учреждения) – самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального

Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и отраслевыми положениями об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях Северодвинска (далее – отраслевые положения);

муниципальными бюджетными и автономными учреждениями Северодвинска (далее – муниципальные бюджетные и автономные учреждения) самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и отраслевыми примерными положениями об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Северодвинска (далее - примерные отраслевые положения).

Муниципальные бюджетные и автономные учреждения Северодвинска (далее - муниципальные бюджетные и автономные учреждения) - самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 (в ред. от 29.04.2009) и отраслевыми примерными положениями об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Северодвинска (далее - примерные отраслевые положения).

6. 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 положений (для муниципальных казенных учреждений) или отраслевых примерных положений (для муниципальных бюджетных и автономных учреждений);

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. 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).

8. 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 настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из местного бюджета.

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

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

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 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 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 отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями отдельные общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевые профессии рабочих могут быть отнесены к основному персоналу соответствующих муниципальных учреждений.

13. Примерные перечни должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, определенного отраслевым положением, 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 соответствующего примерного перечня 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

14. 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.

15. В отраслевых положениях, примерных отраслевых положениях определяются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам.

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

16. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений отраслевыми положениями, 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).

17. 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 отраслевыми положениями, 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.

18. Если отраслевые положения, примерные отраслевые положения предусматривают установление работникам муниципальных учреждений повышающих коэффициентов к окладам, они определяют минимальные размеры этих повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности), а также основания их установления и категории работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам.

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

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

21. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам, в частности, могут являться:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий (в том числе классов водителей) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника более высокого уровня 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, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

22. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), в частности, могут являться:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям 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 согласно соответствующим типовым положениям), структурном подразделении муниципального учреждения, сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными учреждениями, структурными подразделениями муниципальных учреждений.

23. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, а также основания их установления.

24. 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

25. 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.

26. 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;
- 4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

27. 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 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 ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями, 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.

28. 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.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

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 отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями и положениями о системе оплаты труда.

29. 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.

Отраслевыми положениями, 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, отраслевыми положениями.

Отраслевыми положениями, 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.

30. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны предусматриваются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, положениями о системе оплаты труда.

31. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3, подпунктом 4 пункта 26 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 - пятым подпункта 3 пункта 26 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

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

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее - премиальная выплата при награждении);
- 10) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам).

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться иным категориям работников.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды, определяемые отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премиальная выплата) или квартал (ежеквартальная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются одним из двух способов: в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Способ начисления премиальных выплат по итогам работы определяется отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам муниципального учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в

отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

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

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями, положениями о системе оплаты труда определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного соответствующим отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

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

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

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премиальных выплат. В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями обстоятельства, предусмотренные абзацами шестнадцатым - восемнадцатым настоящего пункта, могут применяться в качестве оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

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

35. 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.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников должны носить конкретный, объективный и измеримый характер и устанавливаться отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников и различных категорий муниципальных учреждений. В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжениями органов Администрации Северодвинска, издаваемыми в отношении конкретных подведомственных им муниципальных учреждений.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями могут предусматриваться общие принципы определения количества баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников.

В качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов у работников муниципальных учреждений, применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности работников:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

применение к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями обстоятельства, предусмотренные абзацами восьмым - десятым настоящего пункта, могут применяться в качестве оснований для неначисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Расчетные периоды для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для каждого муниципального учреждения. Расчетные периоды могут быть дифференцированы для различных категорий муниципальных учреждений.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального учреждения, направляемой на выплату

премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемые периоды, определяемые отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями. Премируемыми периодами являются месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы) или квартал (ежеквартальная 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.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального учреждения направляется (если иное не предусмотрено отраслевым положением, примерным отраслевым положением) в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

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

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

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

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

37. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем муниципальном учреждении;

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие выслуги лет по специальности;

наличие выслуги лет в соответствующем муниципальном учреждении;

наличие выслуги лет в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет начисляются ежемесячно.

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяется перечень периодов работы, засчитываемых соответственно в стаж непрерывной работы, выслугу лет для установления надбавки, а также порядок исчисления соответственно стажа непрерывной работы, выслуги лет, могут определяться категории работников, которым устанавливается надбавка.

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 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, надбавка за выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

38. 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.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями - конкретные размеры надбавок за ученую степень.

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

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

39. 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.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями - конкретные размеры надбавок за ученое звание.

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

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

40. 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 (СССР), 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 отраслевыми положениями, 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.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями - конкретные размеры надбавок за почетное звание.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

41. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание. Отраслевыми положениями, 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.

Примерными отраслевыми положениями определяются минимальные размеры, а отраслевыми положениями - конкретные размеры надбавок за спортивное звание.

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

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

42. 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».

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.

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.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, могут относиться награды Архангельской области, награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями определяются перечень наград, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, а также минимальные размеры премияльной выплаты при награждении. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премияльной выплаты при награждении не ниже минимальных размеров, определенных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями.

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат молодым специалистам:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - не ниже минимальных размеров, определенных примерными отраслевыми положениями;

в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными отраслевыми положениями.

44. 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;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 33 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 33 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 - 8 и 10 пункта 33 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего 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.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

46. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим Положением;
- 2) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

47. 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) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника муниципального учреждения в связи с его смертью.

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

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

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

48. Основания (условия), размеры и порядок начисления материальной помощи и иных выплат, устанавливаемых в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, определяются отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями и в соответствии с ними положениями о системе оплаты труда.

VI. Особенности оплаты труда руководителей,
заместителей руководителей и главных бухгалтеров
муниципальных учреждений

49. 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 17 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.

Определяемые в целях настоящего пункта 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 органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя. Отраслевыми положениями, 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 органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет 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 соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

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

50. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 30 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 отраслевыми положениями, 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 порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, если иной срок не предусмотрен отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения (в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, а также в муниципальных казенных учреждениях, которым сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета), или за достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения (в иных муниципальных казенных учреждениях);

достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического

состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального 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);

своевременная и правильная оплата труда работников муниципального учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

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 муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное 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.

В случае установления органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения со средней заработной платой в субъекте Российской Федерации обеспечение достижения этих значений показателей также является основанием начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением.

Основание начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением, предусмотренное абзацем седьмым настоящего пункта, не распространяется на муниципальные казенные учреждения.

Весовое значение достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения (показателей плана деятельности муниципального учреждения), при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные абзацами третьим - четырнадцатым настоящего пункта, определяются распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период

времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяется распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

- при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

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

В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями обстоятельства, предусмотренные абзацами двадцать вторым - двадцать четвертым настоящего пункта, могут применяться в качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности муниципальных учреждений, влияющих на расчет баллов при применении премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является календарный квартал, если иное не предусмотрено отраслевым положением, примерным отраслевым положением.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 62 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются:

- распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам муниципального учреждения.

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

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

в отношении руководителя муниципального учреждения - органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы (надбавка за выслугу лет), премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 37, 40 и 42 настоящего Положения.

56. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

57. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 53 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 53 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

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

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

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

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

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.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных учреждений.

58. 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.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

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

59. Надбавка за стаж непрерывной работы (надбавка за выслугу лет), премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 37, 40 и 42 настоящего Положения.

60. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 52 и подпунктом 1 пункта 56 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

61. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

62. Средняя заработная плата руководителя муниципального учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им муниципального учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются исходя из критериев, предусмотренных отраслевыми положениями, примерными отраслевыми

положениями. Критерии установления предельных уровней соотношения средних заработных плат должны носить конкретный, объективный и измеримый характер.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат в конкретных муниципальных учреждениях могут устанавливаться с учетом среднеотраслевого уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных учреждений.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 8.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников муниципальных учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Требования к отраслевым положениям, примерным отраслевым положениям, положениям о системе оплаты труда

63. Структура отраслевого положения, примерного отраслевого положения, положения о системе оплаты труда 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.

64. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, положения о системе оплаты труда, устанавливающим общие положения, содержится общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы.

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

определяются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников; могут определяться повышающие коэффициенты к окладам из числа предусмотренных пунктом 16 настоящего Положения, порядок и условия их применения.

66. В разделе положения о системе оплаты труда, устанавливающим 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 отраслевым положением, примерным отраслевым положением, порядок и условия их применения.

67. Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений может быть предусмотрено:

установление повышающих коэффициентов к окладам из числа предусмотренных пунктом 16 настоящего Положения, но не предусмотренных соответствующим примерным отраслевым положением;

расширение категорий работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, по сравнению с тем, как это определено соответствующим

примерным отраслевым положением, при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктами 19 - 22 настоящего Положения;

определение дополнительных оснований для установления персонального повышающего коэффициента, если соответствующим примерным отраслевым положением предусмотрены не все основания установления персональных повышающих коэффициентов, указанные в пункте 21 настоящего Положения.

68. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающим выплаты компенсационного характера:

определяются порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 2 и 3 пункта 26 настоящего Положения;

могут определяться порядок и условия применения выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 1 и 4 пункта 26 настоящего Положения;

могут определяться порядок и условия применения иных выплат компенсационного характера, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда, не указанных в пункте 26 настоящего Положения, но предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области. В этих случаях в отраслевых положениях, примерных отраслевых положениях должны определяться основания (условия), размеры и порядок начисления этих выплат.

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

70. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающим выплаты стимулирующего характера:

должны определяться порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 1 и 2 пункта 33 настоящего Положения;

могут определяться порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 3 - 10 пункта 33 настоящего Положения;

могут определяться порядок и условия применения иных выплат стимулирующего характера, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда, не указанных в пункте 33 настоящего Положения, но предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области. В этих случаях в отраслевых положениях, примерных отраслевых положениях должны определяться основания (условия), размеры и порядок начисления этих выплат.

71. В разделе примерного отраслевого положения, устанавливающим выплаты стимулирующего характера, могут предусматриваться иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные пунктом 33 настоящего Положения, с учетом соблюдения требований пункта 9 настоящего Положения. В этих случаях в примерных отраслевых положениях должны определяться основания (условия), размеры и порядок начисления этих выплат.

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

В разделе положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного или автономного учреждения, устанавливающим выплаты стимулирующего характера, может быть предусмотрено:

расширение категорий работников, которым устанавливаются выплаты стимулирующего характера, по сравнению с тем, как эти категории определены соответствующим примерным отраслевым положением;

определение дополнительных оснований для установления выплат стимулирующего характера по сравнению с тем, как эти основания определены соответствующим примерным отраслевым положением.

73. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, положения о системе оплаты труда, устанавливающем выплаты стимулирующего характера, в отношении отдельных выплат стимулирующего характера могут определяться:

категории работников, которым устанавливаются выплаты стимулирующего характера;

порядок начисления выплат стимулирующего характера работникам, поступившим (уволенным) в периоде, за который начисляются соответствующие выплаты стимулирующего характера.

74. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, устанавливающем выплаты социального характера:

определяются порядок и условия применения выплаты социального характера, предусмотренной подпунктом 1 пункта 46 настоящего Положения;

могут определяться порядок и условия применения выплаты социального характера, предусмотренной подпунктом 2 пункта 46 настоящего Положения.

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

76. В разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, положения о системе оплаты труда, устанавливающем условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, определяются условия оплаты их труда в соответствии с разделом VI настоящего Положения. При этом в части, касающейся выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений:

определяются порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 1 и 2 пункта 52 и подпунктами 1 и 2 пункта 56 настоящего Положения;

могут определяться порядок и условия применения выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 3 - 5 пункта 52 и подпунктами 3 - 5 пункта 56 настоящего Положения.

Если в муниципальных учреждениях персональный повышающий коэффициент к окладу не учитывается при определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения в целях установления должностного оклада руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений (пункт 49 настоящего Положения), а руководителям и заместителям руководителей таких муниципальных учреждений присваиваются квалификационные категории, подлежащие учету при их работе по соответствующим должностям, в разделе отраслевого положения, примерного отраслевого положения, положения о системе оплаты труда, устанавливающем условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, определяются условия установления руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением квалификационных категорий. Условия установления руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением квалификационных категорий должны быть аналогичны условиям установления персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением квалификационных категорий для иных работников муниципальных учреждений.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

77. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному казенному учреждению из местного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

78. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного или автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным и автономным учреждениям 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 муниципальными учреждениями на оплату труда.

79. Отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений с учетом требований пункта 80 настоящего Положения.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений с 1 июля 2015 года не должна превышать 35 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений, устанавливаемая отраслевым положением, примерным отраслевым положением, может быть дифференцирована в зависимости от среднесписочной численности работников муниципального учреждения, среднесписочной численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения или среднесписочной численности работников основного персонала муниципального учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения превышала среднюю заработную плату работников муниципального учреждения.

81. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 79 - 80 настоящего Положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 79 - 80 настоящего Положения, подлежат контролю со стороны органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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