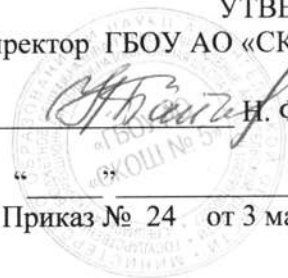


Учено мнение:  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
(протокол № 10 заседания  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
от 3 мая 2017 г.  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации  
А.И. Фоменко  
« 3 мая 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБОУ АО «СКОШ № 5»

Н. Ф. Байкова  
« 3 мая 2017 г.  
Приказ № 24 от 3 мая 2017 г.



## ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ №1 к положению «О системе оплаты труда в ГБОУ АО «СКОШ № 5»»

Принято на общем собрании работников  
Протокол № 3 от 03 мая 2017 года

**1. Пункт 3 изложить в следующей редакции:**

**3.** Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения устанавливается данным Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ АО «СКОШ №5» (далее – Положение), утверждаемым руководителем государственного бюджетного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №5», за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №5» устанавливается разделом VI настоящего Положения».

**2. Пункт 31 изложить в следующей редакции:**

**31.** Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

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

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

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

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

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам государственного бюджетного учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Положением о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем 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 положениями 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 государственного бюджетного или автономного учреждения;

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

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указывается причина снижения размеров или неначисления.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению премиальных выплат, с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период.

### **3. Пункт 32 изложить в следующей редакции:**

**32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются основному персоналу, кроме младшего воспитателя, библиотекаря.

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

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

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 премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу государственного бюджетного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя государственного бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники государственного бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого квартала следующего календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

#### **4. Пункт 41 изложить в следующей редакции:**

**41.** Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 2 и 11 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 3 и 10 пункта 30 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 3и 8 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

**5. Пункт 47 изложить в следующей редакции:**

47. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 14 настоящего Положения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя данного государственного учреждения.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя данного государственного учреждения.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя данного государственного учреждения. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

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

**6. Пункт 48 изложить в следующей редакции:**

48. Должностные оклады заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего государственного бюджетного учреждения. В трудовой договор

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

**7. Пункт 49 изложить в следующей редакции:**

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя данного государственного учреждения - в отношении руководителя учреждения;

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

**8. Пункт 51 изложить в следующей редакции:**

51. Премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением (далее - премия за качественное руководство учреждением) устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема государственных услуг, показателей качества и объема государственных работ, установленных в государственном задании учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

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

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, 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 учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных министерством;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг, показателей качества и объема государственных работ, установленных в государственном задании учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением в отношении руководителя учреждения устанавливается Отраслевым примерным положением и составляет 40 процентов, в отношении заместителей руководителя учреждения устанавливается приказами руководителя учреждения и составляет 40 процентов.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя учреждения определяются распоряжениями министерства, в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и приведены в приложении № 9 к настоящему Положению

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением министерства, в отношении заместителей руководителя учреждения - настоящим Положением и приведено в приложении № 9 к настоящему Положению.

Премия за качественное руководство учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для начисления премии;

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

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

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения);

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

при прекращении трудового договора с работником по основаниям,

предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя государственного бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава государственного бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя государственного бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава государственного бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя государственного бюджетного учреждения распоряжением исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного государственного бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителя государственного бюджетного учреждения – приказами руководителя государственного бюджетного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники государственного бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство государственным бюджетным учреждением:

распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного государственного бюджетного учреждения - в отношении руководителя учреждения;

приказами руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

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

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

**9. Пункт 55 изложить в следующей редакции:**

**55.** Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;  
своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной



платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;  
обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;  
обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;  
своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;  
своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказами руководителя учреждения..

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера государственного бюджетного определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного бюджетного или автономного учреждения части премиального фонда руководящего состава государственного бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя государственного бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер государственного бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

#### **10. Пункт 58 изложить в следующей редакции:**

**58.** Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя государственного бюджетного учреждения (в отношении руководителя государственного бюджетного учреждения), и приказами руководителя государственного бюджетного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного бюджетного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения включаются:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности государственного бюджетного учреждения и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 54 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного государственного бюджетного

учреждения, - в отношении руководителя учреждения;

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

**11. Пункт 60 изложить в следующей редакции:**

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных бюджетных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников государственных бюджетных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к каждому государственному бюджетному учреждению.

В государственных бюджетных учреждениях 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 государственном бюджетном учреждении.

Распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных государственных бюджетных учреждений, утверждаются критерий определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

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

**12. Дополнить новыми пунктами 64, 65, 66.**

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом государственного бюджетного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом государственного бюджетного

учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения (пункты 62 – 63 настоящего Положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером государственного бюджетного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 60 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава государственного бюджетного или автономного учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство государственным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного бюджетного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 31 настоящего Положения.

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу государственных бюджетных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу государственных бюджетных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу государственных бюджетных учреждений и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 32 и абзацем пятнадцатым пункта 33 настоящего Положения.

**13. Пункт 64 считать пунктом 67.**

**67.** Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением.

**14. Пункт 3 приложения № 3 Положения о системе оплаты труда изложить в следующей редакции:**

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

15. Приложение № 4 Положения о системе оплаты труда изложить в следующей редакции: