

Красноборские ВЕСТИ

19 декабря
2019 года,
четверг, №25

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ОТ 06 ДЕКАБРЯ 2019 Г. № 611
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ
МО «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»

В соответствии с постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17.02.2017 года № 42 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (с изменениями от 18.12.2017 № 624, от 29.10.2018 № 517, от 27.08.2019 № 381, от 10.09.2019 № 411) администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» постановляет:

1. Внести в примерное Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район», утвержденное постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 22 июня 2018 г. № 302 (с изменениями от 05.11.2019 г. № 533) (далее – Положение) следующие изменения и дополнения:

1.1. абзац третий пункта 12 раздела I Положения изложить в следующей редакции:

«к вспомогательному персоналу муниципального учреждения культуры относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям служащих и рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения культуры);»;

1.2. абзац седьмой пункта 15 раздела II Положения дополнить предложением следующего содержания:

«Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.»;

1.3. абзацы тринадцатый, четырнадцатый пункта 41 раздела VI Положения изложить в следующей редакции:

«достижение показателя средней заработной платы работников муниципальному учреждению, установленного учредителем.»;

«достижения муниципальным учреждением показателей национальной проектной «Культура», утвержденной учредителем.»;

1.4. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотека Красноборского района» приложения № 7 Положения дополнить новыми пунктами 8), 9) следующего содержания:

«8) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц); 9) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц).»;

1.5. таблицу приложения № 8 Положения изложить в следующей редакции:

| Списочная численность, человек | Кратность |
|--------------------------------|-----------|
| От 11 до 30 | 2,0 |
| Свыше 30 | 2,5 |

2. Рекомендовать главе МО «Черевковское» привести примерное Положение об установлении систем оплаты труда работников учреждений культуры в соответствии с настоящим постановлением.

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры привести в соответствие с настоящим постановлением Положение об оплате труда в срок до 31.12.2019 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела культуры и туризма Власову Л.В.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и подлежит размещению на официальном сайте администрации МО «Красноборский муниципальный район».

В.С. РУДАКОВ,
глава муниципального образования.

УТВЕРЖДЕНО
ПОСТАНОВЛЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ
МО «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ОТ 05 НОЯБРЯ 2019 Г. № 533

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ
МО «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»

I. Общие положения

1. Примерное Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 24.04.2018 года № 179-пп «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры», постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от 17 февраля 2017 года № 42 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Красноборский муниципальный район» (далее - муниципальные учреждения культуры), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

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

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

3. Настоящее Положение распространяется на:

муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая библиотека Красноборского района»;

муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный культурный центр»;

муниципальное бюджетное учреждение культуры «Красноборский историко-мемориальный и художественный музей им. С.И.Тупицына».

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального учреждения культуры 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, нормативным правовым актам Архангельской области и муниципального образования.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего муниципального учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Собрания депутатов от 22.12.2006 года № 55 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантий и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального района, расположенных на территории муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (с изменениями) и отраслевыми примерными положениями об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры (далее - примерные отраслевые положения).

6. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры 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), по профессиональным квалификационным группам;

4) настоящего Положения;

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

7. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры включает в себя:

1) оклады (должностные оклады) работников;

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 муниципальных учреждений культуры, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распоряжения действия этого соглашения на муниципальное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

12. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения культуры относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения культуры), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения культуры;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения культуры относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям служащих и рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения культуры);

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

13. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе пункта 12 настоящего Положения 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 внесения изменений в пункт 12 настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

Муниципальные учреждения культуры разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда, которые подлежат согласованию с учредителем и профсоюзным органом учреждения.

II. Оклады (должностные оклады)

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.

15. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

- по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии – приложение № 1;
- по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих – приложение № 2;
- по профессиям рабочих – приложение № 3;
- по профессиям, не включенным в профессиональные квалификационные группы – приложение № 4.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных учреждений культуры.

В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в размере 25 процентов оклада (должностного оклада). Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

16. 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.

17. 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: за выполнение работ различной квалификации; за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за сверхурочную работу; за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 5 процента оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определяются настоящим Положением.

Руководители муниципальных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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.

19. 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.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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.

20. 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.

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

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

21. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 1-2, абзацами 6-9 подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения культуры трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении культуры положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения культуры подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами 2-5 подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

23. 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 службу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);
- 9) исключен;
- 10) надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению)

24. 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 му-

ниципальных учреждений культуры за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры. Премимальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться иным категориям работников.

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

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

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

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

Премимальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу).

При применении премимальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам 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 премимальной выплаты или ее не начислении).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премимальной выплаты по итогам работы отдельными категориями 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 премимальной выплаты или ее не начислении).

Предельный (максимальный) размер дифференциации премимальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работниками, относящимися к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, составляет 400 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Размер премимальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, гражданской обороны;
- за невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;

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 не начисления премимальной 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 премимальной выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премимальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премимальных выплат по итогам работы. Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премимальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премимальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премимальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премимальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премимальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания 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 учреждений о снижении размеров премимальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

Положениями о системе оплаты труда работников могут конкретизироваться основания начисления премимальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премимальных выплат.

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

25. 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.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут дифференцироваться в отношении различных категорий работников и различных катего-

рий 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 учреждения.

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

В соответствии с примерным отраслевым положением могут применяться в качестве оснований для не начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы следующие обстоятельства:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно или кварталом.

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 премимального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 5б 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 муниципального учреждения культуры и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники 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 муниципальном учреждении культуры 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 культуры.

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

При образовании экономии средств премимального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала или года, определенный примерным отраслевым положением 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 соответственно в календарном квартале или календарном году. Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

26. Премимальная 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.

Премимальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу).

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

27. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципальных учреждений, за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов, при наличии выслуги лет в учреждениях в сфере культуры и иных организациях в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам муниципальных учреждений ежемесячно за фактически отработанное время.

| Продолжительность выслуги лет | Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу) |
|-------------------------------|---|
| От 5 до 10 лет | 5 |
| От 10 до 15 лет | 10 |
| Свыше 15 лет | 15 |

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры предусмотрен настоящим Положением (приложение № 9).

28. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном учреждении культуры. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном учреждении культуры, 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 процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома);

10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома).

29. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в муниципальном учреждении культуры. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в 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:

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

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.

Размеры надбавки за почетное звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

30. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства культуры Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 2000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премияльной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением

31. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые: окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

первые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка 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 надбавки молодым специалистам составляет 15 процентов оклада (должностного оклада) работника за первый год работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) работника за второй и третий год работы.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премияльных 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 1-3 пункта 23 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премиям, предусмотренной подпунктом 2 пункта 23 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-9 пункта 23 настоящего Положения.

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

33. Исключен;

34. Надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается работникам при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении культуры (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, разъездной характер работы и т.д.);

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

Надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Надбавка по муниципальному учреждению культуры (структурному подразделению) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника-приложение № 6.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

36. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

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

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника муниципального учреждения (родителям, супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами муниципального образования.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель 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.

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

37. 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. Кратность размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дифференцируется в зависимости от численности работников муниципальных учреждений в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

К основному персоналу 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 культуры, 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 учреждения определены в приложении № 10.

Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется главным распорядителем.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются главными распорядителями в отношении подведомственных им учреждений.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного 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 не позднее 1 марта финансового года исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

38. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего государственного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения. 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 культуры подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений.

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

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

распоряжений главных распорядителей - в отношении руководителей муниципальных учреждений культуры;

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

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

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

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

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 от-

четном году по сравнению с предшествующим годом;

своевременную и правильную оплату 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 и нормативным правовым актам муниципального образования «Красноборский муниципальный район», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и нормативным правовым актам муниципального образования «Красноборский муниципальный район», в том числе представляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

достижение показателя средней заработной платы работников муниципального учреждения, установленного учредителем;

достижения муниципального учреждения показателем национальных проектов «Культура», утвержденных учредителем;

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 и муниципального образования «Красноборский муниципальный район».

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением в отношении руководителей муниципальных учреждений составляет 40 процентов, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений определяется приказами руководителей муниципальных учреждений. В целях определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением при оценке достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, подлежат учету результаты независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, предусмотренных абзацами третьим - пятнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных учреждений определяются постановлениями администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район», в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры - приказами руководителей муниципальных учреждений культуры.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения определяется в отношении руководителей муниципальных учреждений распоряжениями (приказами) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений - приказами руководителей муниципальных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается: при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для начисления премии;

при применении к руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения 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.

Максимальный (предельный) размер снижения премии за качественное руководство муниципальным учреждением составляет 40 баллов.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);

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

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

при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем руководителя муниципального учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением культуры определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения культуры, определенного в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заме-

стителей руководителя муниципального учреждения культуры определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. В соответствии с примерным отраслевым положением эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжением (приказом) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя муниципального учреждения подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения культуры вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

распоряжениями (приказами) главного распорядителя средств бюджета муниципального района по согласованию с учредителем учреждения - 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 культуры.

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

Положениями о системе оплаты труда должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением вновь принятым на работу руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений.

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

42. 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.

Премиальная 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 культуры - главным распорядителем;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения культуры - руководителем муниципального учреждения.

43. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 27, 29 и 30 настоящего Положения.

44. 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 выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

45. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 41 настоящего Положения (включая абзац двадцать четвертый пункта 41 настоящего Положения, если иное не предусмотрено примерным отраслевым положением), 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 муниципальное учреждение;

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 муниципальных учреждений;

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 культуры 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. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения культуры части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенно-

го в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Положениями о системе оплаты труда должен быть урегулирован порядок начисления премий за качественное руководство муниципальным учреждением вновь принятым на работу главным бухгалтерам муниципальных учреждений.

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

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 в отношении главного бухгалтера муниципального учреждения культуры руководителем муниципального учреждения.

47. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений культуры в соответствии с пунктом 27, 29, 30 настоящего Положения.

48. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителем руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения (в отношении руководителя муниципального учреждения), и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения культуры и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 40 и пункта 45 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании: распоряжений главного распорядителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений главного распорядителя, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями (приказами) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения, применительно к каждому муниципальному учреждению.

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

В муниципальных учреждениях культуры предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении культуры.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны учредителя.

Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

51. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

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

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда

работников муниципальных учреждений культуры

53. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения культуры формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета муниципального района и из объема средств поступающих от приносящей доход деятельности.

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

55. Предельная доля, указанная в пункте 52 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, устанавливаемая в соответствии с пунктом 52 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения (пункт 52 настоящего Положения).

57. 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 муниципальным 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 муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 50 настоящего Положения).

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

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального 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 муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального 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 муниципального 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 начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем девятым пункта 24 настоящего Положения.

58. 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 премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирую-

щего 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 премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем пятнадцатым пункта 25 настоящего Положения.

59. Муниципальные учреждения культуры должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНОМАТОГРАФИИ

| Профессиональные квалификационные группы; наименования должностей | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|--|---|
| 1 | 2 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» смотритель музейный, контролер билетов | 5500 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» Организатор экскурсий, руководитель кружка, клубного формирования; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор; культуроганизатор. Заведующий костюмерной, должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 8250 8800 9350 9900 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» Художник-декоратор, художник-модельер театрального костюма, художник-режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотечар, библиограф, звукооператор, экскурсовод, Методист: библиотечар, клубного учреждения, музея, Специалист: по фольклору, по жанрам творчества, по методике клубной работы, по учету музейных предметов, экспозиционного и выставочного отдела. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории. Главный библиотечар; главный библиограф | 11000 11550 12100 12650 13200 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций, руководитель клубного формирования, звукорежиссер. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории Главный хранитель фондов. | 13750 14300 14850 15400 15950 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|--|--|---|
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | |

| | | |
|---|--|-------|
| 1 квалифи-кационный уровень | делопроизводитель; кассир. | 5500 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалифи-кационный уровень | техник-программист, художник | 8250 |
| 2 квалифи-кационный уровень | заведующий хозяйством | 8800 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалифи-кационный уровень | бухгалтер; специалист по кадрам; экономист, специалист по связям с общественностью | 11000 |
| 2 квалифи-кационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 11550 |
| 3 квалифи-кационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 12100 |
| 4 квалифи-кационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 12650 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

| Наименование профессий рабочих | Минимальный размер оклада (рублей) |
|---|------------------------------------|
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5500 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6050 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6600 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7150 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7700 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8250 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8800 |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9350 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ), НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

| Должности (профессий), не включенные в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 3 класса | 7150 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 2 класса | 7700 |
| Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 1 класса | 8250 |
| Специалист по учету музейных предметов | 11000 |
| Младший научный сотрудник музея; должности II внутридолжностной категории: специалист по учету музейных предметов | 11550 |
| Научный сотрудник музея; должности I внутридолжностной категории: специалист по учету музейных предметов | 12100 |
| Старший научный сотрудник музея | 12650 |
| Главный научный сотрудник музея; ученый секретарь музея | 13200 |
| Художественный руководитель | 16500 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НАДБАВКА ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

- Руководители:
директор, заместитель, заведующий отделом (сектором, и других аналогичных учреждений и организаций), главный бухгалтер; главный хранитель фондов.
- Специалисты всех категорий:
заведующий костюмерной; руководитель кружка, клубного формирования; научный сотрудник; ведущий дискотеки; методист; специалист; главный библиотечар; главный библиограф; ведущий библиотечар; ведущий библиограф; библиотечар; библиограф; хормейстер; балетмейстер; художник; художник-декоратор; художник-

модельер театрального костюма; культурный организатор; аккомпаниатор; звукооператор; звукорежиссер; бухгалтер; специалист по кадрам; заведующий хозяйством; техник-программист; организатор экскурсий; экскурсовод; ученый секретарь; специалист по учету музейных предметов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ПО МУНИЦИПАЛЬНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ

| Наименование муниципального учреждения культуры | Минимальный размер надбавки по муниципальному учреждению (процентов) |
|---|--|
| Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный культурный центр» муниципального образования «Красноборский муниципальный район Архангельской области» | 10 |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая библиотека Красноборского района» муниципального образования «Красноборский муниципальный район» Архангельской области | 10 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая библиотека Красноборского района»:

- 1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);
- 2) объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров);
- 3) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);
- 4) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);
- 5) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);
- 6) количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);
- 7) количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц);
- 8) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);
- 9) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц).

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Красноборский историко-мемориальный и художественный музей им. С.И. Тулицына»:

- 1) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);
- 2) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);
- 3) количество музейных предметов, прошедших по коллекционную сверку наличия (единиц);
- 4) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году / количество отреставрированных музейных предметов (единиц);
- 5) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);
- 6) доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов);
- 7) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);
- 8) количество выставок (выставочных проектов) музея (единиц);
- 9) количество посетителей экспозиций и выставок в музее (единиц);
- 10) количество посещений Интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам музея) (единиц);

11) количество туристов и экскурсантов, посетивших Красноборский район. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный культурный центр»:

- 1) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 2) количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 3) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц), в том числе доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);
- 4) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);
- 5) удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа (процентов);
- 6) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КРАТНОСТИ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СРЕДНЕГО ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ, В СООТВЕТСТВИИ С ПУНКТОМ 37 ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ МО «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЮ

| Списочная численность, человек | Кратность |
|--------------------------------|-----------|
| От 11 до 30 | 2,0 |
| Свыше 30 | 2,5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- 1) время работы в учреждениях культуры;
- 2) время работы в организациях по профилю своей специальности;
- 3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинами, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью (при наличии печати).

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются муниципальными учреждениями, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя муниципального учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

Деятельность музеев

Хранитель музейных предметов; научный сотрудник; методист; специалист; художник-реставратор; руководитель кружка; организатор экскурсий; экскурсовод; ученый секретарь.

Деятельность библиотек

Главный библиотекарь; ведущий библиотекарь; главный библиограф; ведущий библиограф; библиотекарь; библиограф; Заведующий отделом.

Культурно - досуговая деятельность

Заведующий отделом (сектором, и других аналогичных учреждений и организаций); специалист; методист; хормейстер; балетмейстер; художник; художник-декоратор; художник-модельер театрального костюма; руководитель кружка, клубного формирования; звукооператор; звукорежиссер; аккомпаниатор; культурный организатор.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ОТ 16.12. 2019 ГОДА № 622

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 21 НОЯБРЯ 2017 ГОДА № 542

В связи с исполнением Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 N 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (вместе с «СанПиН 2.4.1.3049-13. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы...») и увеличением стоимости набора продуктов питания для содержания воспитанников в муниципальных образовательных организациях, реализующих программу дошкольного образования, администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район» от 21 ноября 2017 года № 542 «О родительской плате за присмотр и уход за детьми в муниципальных общеобразовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Пункты 1, 2 Постановления изложить в следующей редакции:

«1. Установить с 01 января 2020 года размер родительской платы за присмотр и уход за детьми в муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – дошкольное учреждение) 130 рублей в день для детей в возрасте старше трех лет за фактическое посещение».

«2. Установить с 01 января 2020 года за присмотр и уход за детьми в дошкольных учреждениях 125 рублей в день для детей в возрасте до трех лет за фактическое посещение»

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2020 года, подлежит

официальному опубликованию и размещению на официальном сайте администрации МО «Красноборский муниципальный район».

В.С. РУДАКОВ,
глава муниципального образования.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 декабря 2019 г. № 624

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ
О ПРИЗНАНИИ БЕЗНАДЕЖНОЙ К ВЗЫСКАНИЮ
ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО ПЛАТЕЖАМ В БЮДЖЕТ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ГЛАВНЫМ
АДМИНИСТРАТОРОМ ДОХОДОВ БЮДЖЕТА КОТОРЫХ
ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ МО «КРАСНОБОРСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

В соответствии с пунктом 4 статьи 47.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Общими требованиями к порядку принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2016 № 393, руководствуясь Уставом муниципального образования «Красноборский муниципальный район», администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» постановляет:

1. Утвердить прилагаемый Порядок принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района, главным администратором доходов бюджета которых является администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район».

2. Признать утратившими силу постановления администрации МО «Красноборский муниципальный район»:

- от 15.11.2016 года № 477 «Об утверждении Порядка принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района по главе 800 «администрация МО «Красноборский муниципальный район»»;

- от 20.08.2019 года № 376 «О внесении изменений в состав комиссии по подготовке решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района по главе 800 «администрация МО «Красноборский муниципальный район»».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и подлежит размещению на официальном сайте администрации МО «Красноборский муниципальный район».

В.С. РУДАКОВ,
глава муниципального образования.

УТВЕРЖДЁН

**ПОСТАНОВЛЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ
МО «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
РАЙОН» ОТ 17 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА № 624**

**ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О ПРИЗНАНИИ
БЕЗНАДЕЖНОЙ К ВЗЫСКАНИЮ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО
ПЛАТЕЖАМ В БЮДЖЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
ГЛАВНЫМ АДМИНИСТРАТОРОМ ДОХОДОВ БЮДЖЕТА
КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
МО «КРАСНОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

1. Настоящий Порядок определяет случаи признания безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района, главным администратором доходов бюджета которых является администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район», перечень документов, подтверждающих наличие оснований для принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района, а также последовательность действий администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район» по подготовке решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района.

2. Платежи в бюджет муниципального района, не уплаченные в установленный срок, признаются безнадежными к взысканию в случае:

1) смерти физического лица - плательщика платежей в бюджет муниципального района или объявления его умершим в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации;

2) признания банкротом индивидуального предпринимателя - плательщика платежей в бюджет муниципального района в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» - в части задолженности по платежам в бюджет муниципального района, не погашенным по причине недостаточности имущества должника;

3) ликвидации организации - плательщика платежей в бюджет муниципального района, в том числе в случае применения процедуры в деле о банкротстве юридического лица, и (или) исключение организации - плательщика платежей в бюджет муниципального района из единого государственного реестра юридических лиц;

4) истечения установленного Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях срока давности исполнения постановления о назначении административного наказания при отсутствии оснований для перерыва, приостановления или продления такого срока.

3. Документами, подтверждающими наличие оснований для принятия решений о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района, являются:

1) выписка из отчетности администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район» об учитываемых суммах задолженности по уплате платежей в бюджет муниципального района;

2) справка структурного подразделения администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район», осуществляющего начисление, учет и контроль за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью осуществления платежей в бюджет муниципального района, пеней и штрафов по ним (далее - структурное подразделение), о принятых мерах по обеспечению взыскания задолженности по платежам в бюджет муниципального района;

3) документы, подтверждающие случаи признания безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района, в том числе:

документ, свидетельствующий о смерти физического лица - плательщика платежей в бюджет муниципального района или подтверждающий факт объявления его умершим;

документ, содержащий сведения из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей о прекращении деятельности вследствие признания банкротом индивидуального предпринимателя - плательщика платежей в бюджет муниципального района, из Единого государственного реестра юридических лиц о прекращении деятельности в связи с ликвидацией организации - плательщика платежей в бюджет муниципального района;

судебный акт, в соответствии с которым администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» утрачивает возможность взыскания задолженности по платежам в бюджет муниципального района в связи с истечением установленного срока ее взыскания (срока исковой давности), в том числе определение суда об отказе в восстановлении пропущенного срока подачи в суд заявления о взыскании задолженности по платежам в бюджет муниципального района;

постановление судебного пристава-исполнителя об окончании исполнительного производства при возврате взыскателю (администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район») исполнительного документа по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 4 части 1 статьи 46 Федерального закона от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

4. Структурное подразделение не позднее 5 рабочих дней со дня поступления документов, указанных в пункте 3 настоящего Порядка, представляет их в постоянно действующую комиссию, состав которой утверждается распоряжением администрации.

5. Заседание комиссии по рассмотрению представленных в комиссию документов проводится не позднее 5 рабочих дней со дня представления документов.

6. По результатам рассмотрения документов комиссией принимается одно из следующих решений:

1) признать документы, представленные в комиссию, подтверждающими задолженность по платежам в бюджет муниципального района безнадежной к взысканию;

2) отказать в признании документов, представленных в комиссию, подтверждающими задолженность по платежам в бюджет муниципального района безнадежной к взысканию.

7. Решение комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председателя комиссии.

8. Решение комиссии оформляется актом, содержащим следующую информацию:

1) полное наименование организации (фамилия, имя, отчество физического лица);

2) идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер, код причины постановки на учет налогоплательщика организации (идентификационный номер налогоплательщика физического лица);

3) сведения о платеже, по которому возникла задолженность;

4) код классификации доходов бюджетов Российской Федерации, по которому учитывается задолженность по платежам в бюджет муниципального района, его наименование;

5) сумма задолженности по платежам в бюджет муниципального района;

6) сумма задолженности по пеням и штрафам по соответствующим платежам в бюджет муниципального района;

7) дата принятия решения о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района;

8) подписи членов комиссии.

9. Оформленный комиссией акт о признании безнадежной к взысканию задолженности по платежам в бюджет муниципального района, главным администратором доходов бюджета которых является администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район», утверждается председателем комиссии.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ОТ 17 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА № 625

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ
ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ПРАВО ЗАКЛЮЧЕНИЯ
ДОГОВОРА НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СУБСИДИЙ НА
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ТРАНСПОРТИРОВКЕ ТЕЛ (ОСТАНКОВ
ТЕЛ) УМЕРШИХ ИЛИ ПОГИБШИХ В МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ
ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОГО ВСКРЫТИЯ,
СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ И
ПРЕДПОХОРОННОГО СОДЕРЖАНИЯ В 2020 ГОДУ**

В соответствии с законом Архангельской области от 18.03.2013 № 629-38-ОЗ «О реализации государственных полномочий Архангельской области в сфере охраны здоровья граждан», на основании порядка предоставления субсидий на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания, утвержденного решением Собрания депутатов МО «Красноборский муниципальный район» от 17.12.2019 года № 77 «О бюджете муниципального образования «Красноборский муниципальный район» на 2020 год», администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке проведения конкурса на право заключения договора на предоставление субсидий на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания в 2020 году.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район».

В.С. РУДАКОВ,
глава муниципального образования.

**УТВЕРЖДЕНО
ПОСТАНОВЛЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ПРАВО
ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ
СУБСИДИЙ НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО ТРАНСПОРТИРОВКЕ
ТЕЛ (ОСТАНКОВ ТЕЛ) УМЕРШИХ ИЛИ ПОГИБШИХ В МЕСТА
ПРОВЕДЕНИЯ ПАТОЛОГОАТОМИЧЕСКОГО ВСКРЫТИЯ,
СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ
И ПРЕДОХОРОННОГО СОДЕРЖАНИЯ В 2020 ГОДУ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и процедуру проведения конкурса на право заключения договора на предоставление субсидий из бюджета муниципального района на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания на территории муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (далее – конкурс).

Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, с Порядком предоставления субсидий на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания, утвержденного решением Собрания депутатов муниципального образования «Красноборский муниципальный район» от 17.12.2019 № 77.

1.2. Предметом конкурса является право на заключение договора о предоставлении из бюджета муниципального образования «Красноборский муниципальный район» субсидии на возмещение затрат в связи с транспортировкой тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания (далее – договор).

1.3. Организатором конкурса является администрация муниципального образования «Красноборский муниципальный район» (далее – администрация).

1.4. Целью проведения конкурса является создание равных условий доступа на рынок услуг по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания.

II. Условия проведения конкурса и критерии отбора получателей субсидии

2.1. К участию в конкурсе допускаются организации независимо от организационно-правовых форм собственности, индивидуальные предприниматели, зарегистрированные и осуществляющие деятельность на территории МО «Красноборский муниципальный район» по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания (далее – участники конкурса), соответствующие следующим критериям:

- на первое число месяца, предшествующего месяцу, в котором планируется заключение договора, у получателей субсидии должна отсутствовать задолженность по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, а также во внебюджетные фонды, срок исполнения по которым наступил в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- у получателей субсидии должна отсутствовать просроченная задолженность по возврату в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации субсидий, бюджетных инвестиций, предоставленных, в том числе в соответствии с иными правовыми актами, и иная просроченная задолженность перед соответствующим бюджетом бюджетной системы Российской Федерации;

- получатели субсидии не должны находиться в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства и не должны иметь ограничения на осуществление хозяйственной деятельности;

- получатели субсидии не должны являться иностранными юридическими лицами, а также российскими юридическими лицами, в уставном (складочном) капитале которых доля участия иностранных юридических лиц, местом регистрации которых является государство или территория, включенные в утверждаемый Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающий раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (оффшорные зоны) в отношении таких юридических лиц, в совокупности превышает 50 процентов;

- получатели субсидии не должны получать средства из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации в соответствии с иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами на цели, указанные в пункте 1.2. настоящего Положения.

2.2. Субсидии не предоставляются участникам конкурса:

имеющим на первое число месяца, предшествующего месяцу, в котором планируется заключение договора, задолженность по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, а также во внебюджетные фонды, срок исполнения по которым наступил в соответствии с законодательством Российской Федерации;

имеющим просроченную задолженность по возврату в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации субсидий, бюджетных инвестиций, предоставленных, в том числе в соответствии с иными правовыми актами, и иная просроченная задолженность перед соответствующим бюджетом бюджетной системы Российской Федерации;

находящимся в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства и имеющим ограничения на осуществление хозяйственной деятельности;

являющимися иностранными юридическими лицами, а также российскими юридическими лицами, в уставном (складочном) капитале которых доля участия иностранных юридических лиц, местом регистрации которых является государство или территория, включенные в утверждаемый Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающий раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (оффшорные зоны) в отношении таких юридических лиц, в совокупности превышает 50 процентов; получившим средства из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации в соответствии с иными нормативными правовыми актами, му-

ниципальными правовыми актами на цели, указанные в пункте 1.2. настоящего Положения.

2.3. Извещение о проведении конкурса публикуется на официальном сайте администрации муниципального образования «Красноборский муниципальный район». Извещение о проведении конкурса должно содержать следующие сведения: срок и место приема заявок на участие в конкурсе; номер телефона и адрес, где можно получить информацию об условиях конкурса, проект договора о предоставлении субсидии; ссылку на настоящее Положение и возможность с ним ознакомиться.

2.4. В целях подтверждения соответствия критериям настоящего Положения участники конкурса представляют в администрацию заявку по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению с приложением следующих документов и сведений:

- копии учредительных документов (для юридических лиц);
- копии документов, удостоверяющих личность (для индивидуального предпринимателя и физического лица);

- копии документов, подтверждающих наличие транспорта для перевозки умерших (погибших), а именно: копии паспортов транспортных средств и/или договоров аренды транспортных средств.

2.5. К заявке на предоставление субсидии заявителем могут быть приложены следующие документы:

- выписка из Единого государственного реестра юридических лиц (ЕГРЮЛ), выданную не ранее чем за 30 календарных дней до дня подачи документов, предусмотренной настоящим пунктом;

- копия свидетельства о постановке на учет юридического лица в налоговом органе по месту нахождения на территории Российской Федерации;

- справка об исполнении обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, срок исполнения по которым наступил в соответствии с законодательством Российской Федерации, заявителем представляется копия искового заявления с отметкой Арбитражного суда о принятии заявления.

В случае оспаривания задолженности по налогам, сборам и страховым взносам, срок исполнения по которым наступил в соответствии с законодательством Российской Федерации, заявителем представляется копия искового заявления с отметкой Арбитражного суда о принятии заявления.

2.6. В случае, если заявителем по собственной инициативе не представлены документы, предусмотренные п. 2.5. Положения, администрация направляет в Федеральную налоговую службу запрос соответствующей информации в рамках межведомственного взаимодействия через автоматизированную систему исполнения регламентов не позднее одного рабочего дня, следующего за днем поступления в администрацию заявления.

2.7. Участник конкурса несет полную ответственность за достоверность представляемых сведений.

2.8. Участнику конкурса отказывается в приеме документов в следующих случаях:

- документы, представленные им, не соответствуют требованиям, установленным настоящим Положением, или представлены не в полном объеме;
- сведения, содержащиеся в представленных документах, являются недостоверными или искаженными;
- недостоверность информации, содержащейся в документах, представленных участником конкурса.

Документы, представленные на рассмотрение, возврату не подлежат.

2.9. Представленные на конкурс заявки оцениваются по следующим критериям: опыт работы по перевозке тел (останков тел) умерших; количество транспортных единиц для перевозки тел (останков тел) умерших; количество работников в организации; размер среднемесячной заработной платы работников организации.

| Наименование критерия | Весовой коэффициент (К) | Значение критерия | Баллы (Б) |
|---|-------------------------|--------------------|-----------|
| Количество транспортных единиц для перевозки умерших (погибших) на дату подачи заявки | 0,2 | 1 единица | 0,5 |
| | | 2-3 единицы | 2 |
| | | Более 3 единиц | 2,5 |
| Наличие опыта работы по перевозке умерших (погибших) | 0,2 | 0 лет | 0 |
| | | 1 год | 1 |
| | | 2 года | 2 |
| Количество работников в организации (количество заключенных трудовых договоров) | 0,3 | Менее 5 | 0,5 |
| | | 5-10 | 1 |
| | | 11-15 | 2 |
| Размер среднемесячной заработной платы работников в организации за 6 месяцев, предшествующих дате подачи заявки | 0,3 | Свыше 15 | 2,5 |
| | | Менее 15000 рублей | 0,5 |
| | | 15001-20000 рублей | 1 |
| | | 20001-25000 рублей | 2 |
| | | Свыше 25000 рублей | 2,5 |

Общая оценка претендента для предоставления субсидии определяется по формуле:

$S = \sum B_i \times K_i$, где:

S – общая оценка претендента, баллы;

B_i – значение балла по i-му критерию;

K_i – весовой коэффициент i-го критерия.

2.10. Для оценки поступивших заявок участников конкурса, администрация формирует комиссию по рассмотрению документов о предоставлении субсидии (далее – комиссия). Заседание комиссии проводится в течение трех рабочих дней с даты окончания подачи заявок на участие в конкурсе. Заседание комиссии считается правомочным, если в нем принимает участие более половины членов комиссии. Комиссия рассматривает каждую заявку отдельно, оценивает их, исходя из установленных пунктом 2.9 критериев, определяет рейтинг каждой заявки. Победите-

лем конкурса признается лицо, соответствующее условиям настоящего Положения, и рейтинг заявки которого составляет наибольшее число. В случае равенства рейтинга нескольких заявок, преимущество имеет заявка, поданная и зарегистрированная более ранней датой.

Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол размещается на официальном сайте администрации.

2.11. В случае если только один участник конкурса, подавший заявку на участие в конкурсе, допущен к участию в конкурсе, конкурс решением комиссии признается несостоявшимся, и администрация в течение трех рабочих дней со дня подписания протокола рассмотрения заявок передает такому участнику конкурса проект договора.

III. Порядок предоставления субсидии победителю конкурса и осуществление контроля за использованием субсидии

3.1. На основании протокола комиссии администрация издает распоряжение о предоставлении субсидии победителю конкурса.

На основании указанного распоряжения с победителем конкурса администрация заключает договор о предоставлении субсидии на возмещение затрат по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания (далее – договор) по форме, указанной в приложении №2 к настоящему Положению.

Обязательным условием предоставления субсидии, включаемым в договор о предоставлении субсидии, является согласие субъектов малого предпринимательства на осуществление проверок соблюдения получателями субсидий условий, целей и порядка предоставления субсидий.

Договором о предоставлении субсидии предусмотрена уплата пени в размере 1/300 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день просрочки в случае не возврата или несвоевременного возврата средств бюджета в сроки, установленные пунктом 3.6. настоящего Положения.

3.2. Для заключения договора о предоставлении субсидии победитель конкурса не позднее чем через 5 дней со дня признания его победителем конкурса обязан передать в администрацию банковские реквизиты расчетного счета. Предельный срок заключения договора ограничен 20 календарными днями со дня вступления в силу распоряжения о предоставлении субсидий победителям конкурса.

В случае если по истечении установленного срока договор не был подписан победителем конкурса, право получения субсидии предоставляется следующему в итоговом рейтинге участнику конкурса.

3.3. Получатель субсидии ежемесячно, не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, обязан представлять в администрацию отчетность о фактически произведенных рейсах, в состав которой входят следующие документы:

отчет о перевозке умерших за отчетный месяц по форме, установленной договором;

путевые листы транспортных средств по перевозке умерших с указанием пунктов назначения, либо их заверенные копии;

копии документов, подтверждающих оплату речной переправы;

подтверждение вызовов для транспортировки умерших единой дежурно-диспетчерской службой МО «Красноборский муниципальный район».

При непредставлении получателем субсидии указанных документов в сроки, предусмотренные абзацем первым настоящего пункта, субсидия за отчетный период не выплачивается.

3.4. Контроль за правильностью и обоснованностью размера затрат осуществляет отдел экономики, агропромышленного комплекса и закупок администрации (далее – отдел экономики). В течение 5 дней, начиная с даты получения отчета, отдел экономики проверяет правильность расчета размера субсидии. В случае выявления ошибок в отчетности, отдел экономики возвращает отчет. Получатель субсидии в течение 3 дней устраняет допущенные нарушения и представляет исправленный отчет. При непредставлении получателем субсидии исправленного отчета в сроки, установленные настоящим пунктом, субсидия за отчетный период не выплачивается.

3.5. Администрацией и (или) органами, осуществляющими муниципальный финансовый контроль, проводятся обязательные проверки соблюдения получателем условий, целей и порядка предоставления субсидий в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

3.6. В случае выявления нарушения получателями субсидии условий, целей и порядка их предоставления, условий договора, а также в случае недостижения показателей результата предоставления субсидии средства субсидии подлежат возврату в бюджет муниципального района в течение 30 рабочих дней со дня предъявления соответствующего требования.

При не возврате субсидии добровольно в сроки, установленные настоящим пунктом, они подлежат взысканию в судебном порядке.

3.7. Субсидия предоставляется в пределах средств, предусмотренных на эти цели решением Соборной депутатов МО «Красноборский муниципальный район» о бюджете муниципального района на соответствующий финансовый год. Предельный объем затрат на транспортировку тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания на один километр маршрута доставки утверждается правовым актом администрации на основании расчета.

Размер субсидии, подлежащей выплате в отчетном месяце, определяется исходя из отчетных документов, но не может превышать произведение количества километров для транспортировки тел в отчетном периоде на значение утвержденного предельного объема затрат на транспортировку тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания на один километр маршрута доставки, за исключением рейсов, выполненных с помощью речной переправы.

3.8. В случае, если для перевозки умершего необходимо воспользоваться речной переправой, затраты на нее оплачиваются администрацией по факту выполнения рейса на основании представленных копий документов, подтверждающих оплату переправы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ

(наименование юридического лица, индивидуального предпринимателя)

в лице

(наименование должности и Ф.И.О. руководителя)

(ИНН, КПП, ОКАТО, банковские реквизиты)

сообщает о согласии участвовать в конкурсе на право заключения договора на предоставление субсидий юридическим лицам (за исключением государственных (муниципальных) учреждений), индивидуальным предпринимателям на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания на территории муниципального образования «Красноборский муниципальный район» на условиях, установленных Положением о порядке проведения конкурса на право заключения договора на получение субсидии на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших на территории Красноборского района в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания в 2020 году и направляет настоящее заявление в Комиссию по рассмотрению документов о предоставлении субсидии.

1. Юридический адрес претендента на получение субсидии:

2. Почтовый адрес претендента на получение субсидии:

3. Контактные телефоны:

4. Наличие опыта работы по перевозке умерших (погибших) (кол-во лет):

2. СВЕДЕНИЯ О СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТАЮЩИХ, НАЧИСЛЕННОЙ И ВЫПЛАЧЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ЗА ПРЕДЫДУЩИЕ ШЕСТЬ МЕСЯЦЕВ (ПОМЕСЯЧНО)

| Период | Среднесписочная численность | Начисленная заработная плата | Выплаченная заработная плата | Удержанный НДФЛ | Перечисленный НДФЛ |
|--------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Итого | | | | | |

Подтверждаем, что

(наименование юридического лица, индивидуального предпринимателя)

(далее – заявитель) соответствует следующим критериям:

- на первое число месяца, предшествующего месяцу, в котором планируется заключение договора, у заявителя отсутствует задолженность по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, а также во внебюджетные фонды, срок исполнения по которым наступил в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- у заявителя отсутствует просроченная задолженность по возврату в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации субсидий, бюджетных инвестиций, предоставленных, в том числе, в соответствии с иными правовыми актами, и иная просроченная задолженность перед соответствующим бюджетом бюджетной системы Российской Федерации;

- заявитель не находится в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства и не имеет ограничений на осуществление хозяйственной деятельности;

- заявитель не является иностранным юридическим лицом, а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля участия иностранных юридических лиц, местом регистрации которых является государство или территория, включенные в утверждаемый Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающий раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (оффшорные зоны) в отношении таких юридических лиц, в совокупности превышает 50 процентов;

- заявитель не получал средства из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации в соответствии с иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами на цели, предусмотренные конкурсом.

Руководитель _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____
М.П. (подпись) (расшифровка подписи)

С условиями и требованиями отбора поставщиков ознакомлен и согласен. Достоверность представленной в составе заявки информации гарантирую.

«___» _____ 20__ года

Руководитель предприятия

(индивидуальный предприниматель)

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ТИПОВОЙ ДОГОВОР О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СУБСИДИИ НА ВОЗМЕЩЕНИЕ ЗАТРАТ ПО ТРАНСПОРТИРОВКЕ ТЕЛ (ОСТАНКОВ ТЕЛ) УМЕРШИХ ИЛИ ПОГИБШИХ В МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОГО ВСКРЫТИЯ, СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ И ПРЕДПОХОРОННОГО СОДЕРЖАНИЯ

с. Красноборск «___» _____ 20__ г.

Администрация МО «Красноборский муниципальный район в лице _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, именуемая в дальнейшем «Администрация», и _____, именуемый в дальнейшем «Получатель», в лице _____, действующего на основании _____, вместе именуемые «Стороны», в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на право заключения договора на предоставление субсидий на мероприятия по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания в 2020 году, утвержденным

постановлением администрации МО «Красноборский муниципальный район» от _____ № _____ (далее – Положение) заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора
1.1. Предметом настоящего договора является предоставление Получателю в 20__ году субсидии на возмещение затрат по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания (далее – транспортировка).

2. Условия договора
2.1. Получатель обеспечивает транспортировку в период, установленный разделом 4 настоящего договора.

2.2. Администрация обязуется возместить затраты Получателя по транспортировке на основании отчетов, в пределах объема бюджетных ассигнований, утверждаемых решением Собрания депутатов МО «Красноборский муниципальный район» о бюджете на очередной финансовый год на эти цели.

3. Порядок перечисления и размер субсидии

3.1. Субсидия предоставляется на безвозмездной и безвозвратной основе в соответствии со сводной бюджетной росписью бюджета муниципального района на 20__ год и в пределах лимитов финансирования на данные цели.

3.2. Субсидия перечисляется Получателю ежемесячно при условии предоставления им в Администрацию не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, документов, подтверждающих произведенные Получателем затраты по транспортировке:

- отчет о транспортировке умерших или погибших за отчетный месяц (приложение 1 к настоящему договору);

- путевые листы транспортных средств по перевозке умерших (погибших) с указанием пунктов назначения, либо их заверенные копии;

- копии документов, подтверждающих оплату речной переправы;

- подтверждение вызовов для транспортировки умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы единой дежурно-диспетчерской службой МО «Красноборский муниципальный район».

3.3. Контроль за правильностью и обоснованностью размера затрат осуществляет отдел экономики, агропромышленного комплекса и закупок Администрации (далее – отдел экономики). В течение 5 дней, начиная с даты получения отчета, отдел экономики проверяет правильность расчета размера субсидии. В случае выявления ошибок в отчетности, отдел экономики возвращает отчет. Получатель субсидии в течение 3 дней устраняет допущенные нарушения и представляет исправленный отчет.

3.4. При непредставлении получателем субсидии отчетных документов либо исправленного отчета в сроки, установленные пунктами 3.2 и 3.3, субсидия за отчетный период не выплачивается.

3.5. Размер субсидии, подлежащей выплате в отчетном месяце, определяется исходя из отчетных документов получателя субсидии, но не может превышать произведения количества перевозок умерших (погибших) в отчетном периоде на значение утвержденного на текущий год предельного объема затрат по перевозке на одного умершего (погибшего), за исключением случаев, когда для перевозчику необходимо воспользоваться речной переправой. Выплаты по каждому рейсу производятся в пределах утвержденного правовым актом Администрации предельного объема затрат. Речная переправа оплачивается дополнительно на основании представленных подтверждающих документов.

4. Действие договора

4.1. Настоящий договор вступает в действие со дня его подписания Сторонами, распространяется на отношения, возникшие с 1 января 20__ г. и действует до _____ 20__ г.

5. Ответственность сторон

5.1. В случае нарушения условий, установленных Положением о порядке проведения конкурса на получение субсидий на возмещение затрат по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших в места проведения патологоанатомического вскрытия, судебно-медицинской экспертизы и предпохоронного содержания в 20__ году, а также в случае несоблюдения условий настоящего договора,

субсидия подлежит возврату в бюджет муниципального образования в течение 30 (тридцати) дней со дня получения получателем письменного требования Администрации. В случае неисполнения указанного требования, субсидия подлежит взысканию в бюджет муниципального района в порядке, установленном действующим законодательством.

5.2. Получатель, в случае не возврата или несвоевременного возврата средств бюджета в сроки, установленные в пунктах 5.1 и 5.4, уплачивает пени в размере 1/300 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день просрочки.

5.3. Получатель выражает согласие на осуществление администрацией и (или) органами финансового муниципального контроля проверок соблюдения получателями субсидий условий, целей и порядка их предоставления. В связи с этим, в течение трех календарных лет со дня подписания настоящего Договора обязуется представлять всю запрашиваемую документацию (расчетную, финансовую и пр.) для проверки целевого использования субсидии, контроля за исполнением обязательств по настоящему Договору.

5.4. В случае выявления нарушения условий, целей и порядка предоставления субсидий их получателями, а также условий договора, субсидии подлежат возврату в бюджет МО «Красноборский муниципальный район» в течение 30 календарных дней со дня предъявления соответствующего требования. При не возврате субсидии в сроки, установленные абзацем первым настоящего пункта, денежные средства, выплаченные в качестве субсидии, подлежат взысканию Администрацией в судебном порядке.

6. Изменение и прекращение договора

6.1. Изменения в настоящий договор могут быть внесены по обоюдному согласию Сторон в соответствии с действующим законодательством. Все изменения подписываются обеими сторонами и являются неотъемлемой частью договора.

6.2. Расторжение (прекращение) договора допускается по соглашению Сторон или решению суда по основаниям, предусмотренным гражданским законодательством.

7. Заключительные положения

7.1. Во всем, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

7.2. Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

8. Адреса и реквизиты Сторон

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

К ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СУБСИДИИ НА ВОЗМЕЩЕНИЕ ЗАТРАТ ПО ТРАНСПОРТИРОВКЕ ТЕЛ (ОСТАНКОВ ТЕЛ) УМЕРШИХ ИЛИ ПОГИБШИХ В МЕСТА ПРОВЕДЕНИЯ ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОГО ВСКРЫТИЯ, СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ И ПРЕДПОХОРОННОГО СОДЕРЖАНИЯ

ОТЧЕТ за _____ месяц 20__ года
по транспортировке тел (останков тел) умерших или погибших
Получатель субсидии: _____

(наименование юридического лица, индивидуального предпринимателя, ФИО физического лица)

| Предельный объем затрат на транспортировку тел (останков тел) умерших на один километр маршрута доставки | Фактическое количество километров маршрутов доставки за _____ месяц 20__ года | Стоимость речной переправы | Размер субсидии за _____ месяц (гр.1 * гр.2+ гр.3) |
|--|---|----------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | |

Приложение: _____ документов, на _____ листах