

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 05.12.2012 г. № 1157

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г.Североморск

Во исполнение пункта 4 постановления администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», администрация муниципального образования ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г.Североморск

2. Признать утратившим силу Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, находящихся в ведении Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск, утвержденное постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 29.12.2008 № 1069 (с изменениями и дополнениями).

3. При формировании систем оплаты труда в муниципальных автономных учреждениях руководствоваться рекомендациями, утвержденными постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда в муниципальных автономных учреждениях».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2012 года.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Североморские вести».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации
муниципального образования
ЗАТО г.Североморск
В.И. Волошин

Утверждено
постановлением администрации
ЗАТО г.Североморск
от 05.12.2012 № 1157

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных Управлению образования
администрации ЗАТО г.Североморск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г.Североморск (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений», и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений находящихся в ведении Управления образования (далее – учреждений);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, включающий размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат до уровня минимальной заработной платы;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников учреждений (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.3. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования ЗАТО г.Североморск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, отдельно исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного

и местного бюджетов, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета, местного бюджета, а также приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств местного и областного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.2. Формирование фонда оплаты труда на финансовый год МБУО «Информационно-методический центр», МБУО «Централизованная бухгалтерия», МБУО «Кантора хозяйственно-Эксплуатационного обслуживания», МБОУ «Межшкольный учебный комбинат» осуществляется на основе штатного расписания.

Формирование фонда оплаты труда на финансовый год дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, вечерней (сменной) общеобразовательной школы, общеобразовательной школы - интернат, специальной (коррекционной) образовательной школы-интернат для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, образовательных учреждений дополнительного образования детей осуществляется в соответствии с методикой определения муниципальных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Решением Совета Депутатов г.Североморска, а так же за счет средств областного бюджета в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения;

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, образующих новый должностной оклад, учитывающих:

специфику отдельных учреждений и особенности труда работников;

квалификационную категорию;

выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

2.3. При формировании фонда оплаты труда на основе штатного расписания, за исключением образовательных учреждений, доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников образовательных учреждений (за исключением учителей, воспитателей, преподавателей, мастеров

производственного обучения, концертмейстеров) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 75\% \text{ФОТ}$;

$\text{ФОТ}_{ст} = 25\% \text{ФОТ}$.

При формировании фондов оплаты труда воспитателей, преподавателей, мастеров производственного обучения, концертмейстеров образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 70\% \text{ФОТ}$;

$\text{ФОТ}_{ст} = 30\% \text{ФОТ}$.

При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 60\% \text{ФОТ}$;

$\text{ФОТ}_{ст} = 40\% \text{ФОТ}$.

В объемах средств областного бюджета, местного бюджета на оплату труда дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждений.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (минимального размера оклада по должности, ставки заработной платы), образуемого путем умножения минимального размера оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы) по уровням профессиональных квалификационных групп.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности образуют новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.1 Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

1) специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работников образовательных учреждений повышается:

- в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) - на 20%;
- в общеобразовательных школах-интернатах - на 15%;
- за работу в группах для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – на 20%;

2) специалистам, работающим в образовательных учреждениях в сельских населенных пунктах или поселках городского типа - на 25%;

3) педагогическим работникам гимназии, классов профильного обучения, школ и классов с углубленным изучением отдельных предметов, ресурсных центров, областных экспериментальных площадок – на 15%;

4) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, повышение должностного оклада (ставки заработной платы) производится на 20%;

6) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении повышение должностного оклада (ставки заработной платы) производится на 20%;

7) специалистам логопедических пунктов повышение производится на 20%;

8) должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников и руководителей образовательных учреждений увеличивается с учетом квалификационной категории:

- для педагогических работников, имеющих вторую категорию (на период действия данной квалификационной категории) – на 5%;

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - на 10%;

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую квалификационную категорию, - на 15%.

9) работникам учреждений, проживающих в ЗТО г.Североморск устанавливается повышение оклада по должности (профессии), ставки заработной платы на 20%.

Минимальный размер оклада по должности (профессии) (ставка заработной платы) устанавливается с использованием повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ в зависимости от занимаемой должности, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы.

Устанавливаемый коэффициент не учитывается при начислении стимулирующих выплат и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Повышающий коэффициент к минимальным размерам окладов по занимаемой должности (ставки заработной платы), учитывается при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по должности (ставки заработной платы) применяется к окладам работников, занимающих штатные должности по совместительству (внешнему и внутреннему) с учетом требований Трудового кодекса РФ.

4.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладам (ставкам заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки заработной платы) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. В учреждениях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

5.1.1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на тяжелых работах, вредных и опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

5.1.2. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- многосменный режим работы.

5.1.3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.1.3.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.1.3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.3.3. Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1. В учреждениях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

7.1. Уровень оплаты труда работников учреждений определяется не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

7.2. Месячная заработная плата – вознаграждение за труд, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.3. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

7.4. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.5. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$, где:

D - размер доплаты;

$P_{мзп}$ - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{нзп}$ - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

7.6. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы установлен Постановлением Правительства Мурманской области от 22.03.2010 № 115-ПП «О ежемесячной доплате до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области».

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы.

8.3. Порядок определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений, включающий перечень повышающих коэффициентов и их размер, утверждается приказом Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск на соответствующий финансовый год.

8.4. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются приказом Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск.

8.5. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения применяется следующий порядок исчисления средней заработной платы основного персонала:

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения в расчете на одну ставку (норму нагрузки) за фактически отработанное время по основной должности (без учета оплаты за внутреннее совместительство). Выплаты, связанные с сохранением среднего заработка, оплатой пособий по временной нетрудоспособности в расчете не учитываются.

Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются в абсолютном значении и независимо от финансовых источников, за счет которых они осуществляются.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала (районный коэффициент и полярная надбавка к заработной плате, оплата за совмещение профессий, замену временно отсутствующего работника, сверхурочную работу, работу в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.) и выплаты, учитывающие специфику работы в отдельных образовательных учреждениях:

- а) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях;
- б) в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа;
- в) в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- г) в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа;
- д) в образовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, а также в указанных учреждениях в исправительных колониях строгого или особого режима.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов, выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного и неполного рабочего времени, и численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на отработанный период времени, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце

на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8.6. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального бюджетного или казенного учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, его размер устанавливается Управлением образования администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющим функции учредителя.

8.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

8.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного приказом Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск.

8.9. Для стимулирования руководителей учреждения формируется фонд стимулирования руководителей до 5% средств ФОТ учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТст/р} = \text{ФОТ} \times 0,05,$$

где: ФОТст/р - фонд стимулирования руководителей,

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения.

9. Размеры минимальных окладов по должностям работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений

9.1. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

9.2. Для работников учреждений установлены минимальные размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1).

Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в приложении, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада (оклада) работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Размеры окладов по должностям служащих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

10. Соотношение численности основного и прочего персонала

Расчет величины фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

10.1. Расчет величины фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, за исключением школ-интернатов, осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%).

10.2. Расчет величины фонда оплаты труда работников школ-интернатов осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей и воспитателей (55%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (45%).

10.3. Расчет величины фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда воспитателей (40%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в т.ч. педагогических (60%).

10.4. Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%).

10.5. В объеме средств на оплату труда работников учреждений дополнительно могут учитываться внебюджетные средства, в том числе поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

11. Заключительные положения

11.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

11.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

11.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по должностям работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
		с 01.10.2012
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2393
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		2753
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	
	Младший воспитатель	2903
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		3410
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		5206
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями,	

	реализующими общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по общеотраслевым должностям служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
		с 01.10.2012
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	2274
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование, либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	2573
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный	Диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант;	2722

уровень	техник; техник-программист; художник; оператор; секретарь руководителя.	
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3052
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар) заведующий столовой начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3410
4 квалификационный уровень	Мастер участка; механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «заведующий»	3769
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	4218
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; дизайнер (художник-конструктор); документовед; инженеры различных специальностей и наименований; специалист по кадрам; механик; программист; экономисты различных специальностей и наименований; инженер-электроник; юрист-консультант	4068
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4189
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4547
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5086
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5564
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	5090

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессио-

нальной подготовке и уровню квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3. Установление минимальных размеров окладов работникам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа ЗАТО г.Североморск, и имеющих в соответствии с перечнем должностей специалистов, утверждаемом Правительством Мурманской области, право на установление повышенных окладов, осуществляется с повышающим коэффициентом 1,25.

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по должностям медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
		с 01.10.2012
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		2753
1 квалификационный уровень	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		3351
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	
2 квалификационный уровень	Лаборант; медицинская сестра диетическая	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская по массажу	
4 квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурной	
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		5175
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по должностям работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
		с 01.10.2012

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		2992
	Организатор экскурсий; руководитель кружка, клуба, объединения; аккомпаниатор; культторганизатор; балетмейстер; заведующий костюмерной; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		3410
	Художник-бутафор; художник-постановщик; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; библиотекарь; специалист по жанрам творчества; звукооператор; монтажер	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		3710
	заведующий библиотекой	

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (в рублях)
	с 01.10.2012г.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2095
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2154
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2334
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2453
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2992
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3291
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3590

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального

размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем государственного муниципального учреждения.
