

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 02.03.2011 г. № 124

О внесении изменений в постановление от 29.12.2008 № 1069 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск»

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 30.12.2010 № 1022 «О повышении заработной платы специалистам основного персонала муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск» и в целях приведения Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в соответствие, администрация муниципального образования ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в название постановления администрации ЗАТО г.Североморск от 29.12.2008 № 1069 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск», изложив его в новой редакции: «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования находящихся в ведении Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск».

2. Пункты 1, 2 постановления администрации ЗАТО г.Североморск от 29.12.2008 № 1069 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск» изложить в следующей редакции:

«1. Внести с 01 марта 2009 года новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, находящихся в ведении главного распорядителя средств бюджета - Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе муниципальной тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

2. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования ЗАТО г.Североморск, находящихся в ведении главного распорядителя средств бюджета - управления образования администрации ЗАТО г.Североморск.».

3. Утвердить приложение к постановлению администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 29.12.2008 № 1069 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск» в новой редакции, согласно приложению.

4. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2011 года.

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

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

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

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных образовательных
учреждений и муниципальных учреждений образования
ЗАТО г.Североморск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования ЗАТО г.Североморск (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 12.12.2008 № 14 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета ЗАТО г.Североморск и работников органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе муниципальной тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск» (с изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений образования находящихся в ведении Управления образования (далее - учреждений);

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, включающий установление рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда заработная плата работников учреждений (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой в 2008 году до введения новых систем оплаты труда, а ее минимальный размер не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.3. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

1.4. 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, 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, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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, нормативно-правовыми актами ЗАТО г.Североморска.

2.2. Формирование фонда оплаты труда учреждений, за исключением образовательных (кроме Межшкольного учебного комбината), осуществляется на основе штатного расписания.

Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений осуществляется в соответствии с методикой определения муниципальных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Решением Совета депутатов г.Североморска.

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, учитывающих:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников;
- квалификационную категорию;
- сложность и интенсивность работы;
- 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.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$ФОТб + ФОТс = 75\% ФОТ$;

$ФОТст = 25\% ФОТ$.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений за счет объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

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

мастеров производственного обучения, концертмейстеров) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

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

$\text{ФОТ}_{ст} = 25\% \text{ФОТ}$.

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

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

$\text{ФОТ}_{ст} = 30\% \text{ФОТ}$.

2.4. В объемах лимитов бюджетных обязательств дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждений.

2.5. Управление образования администрации ЗАТО г.Североморск вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных учреждений.

2.6. Управление образования администрации ЗАТО г.Североморск в пределах бюджетной росписи распределяет бюджетные ассигнования и лимиты бюджетных обязательств между подведомственными получателями бюджетных средств в зависимости от особенностей функционирования учреждений.

2.7. Расчет величины фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

2.7.1. 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%).

2.7.2. 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%).

2.7.3. 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%).

2.7.4. 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%).

2.8. 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 на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (минимального размера оклада по должности), образуемого путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей

профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.1.3. Минимальный должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждений устанавливаются рекомендуемые минимальные размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (приложение).

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.

3.1.5. Положением об оплате труда работников учреждения педагогическим и другим работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

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

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Повышение минимального размера оклада по должности педагогическим и другим работникам образовательных учреждений устанавливаются по следующим основаниям:

- 1) За специфику работы в отдельных образовательных учреждениях:
 - в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), компенсирующих классах, группах - на 20%;
 - в группах оздоровительной направленности - на 15%;
 - в общеобразовательных школах-интернатах - на 15%;
 - в группах для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - на 20%;
 - специалистам, работающим в образовательных учреждениях в сельской местности и поселках городского типа повышение должностного оклада на 25%.
 - специалистам, проживающим и работающим в сельской местности и поселках городского типа - на 25%.

2) педагогическим работникам гимназии, классов профильного обучения, школ и классов с углубленным изучением отдельных предметов, ресурсных центров, работающим по специальным программам повышение должностного оклада - на 15%;

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

4) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых повышение должностного оклада производится на 20%;

5) специалистам логопедических пунктов повышение производится на 20%;

6) Педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений ЗАТО г.Североморск (за исключением педагогических и руководящих работников учреждений дополнительного образования) минимальный размер оклада по должности увеличивается на коэффициент, учитывающий квалификационную категорию:

- для педагогических работников, имеющих вторую категорию (на период действия данной квалификационной категории) - 1,05;

- для педагогических и руководящих работников, имеющих первую категорию - 1,1;

- для педагогических и руководящих работников, имеющих высшую категорию - 1,15.

7) Педагогическим и руководящим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру оклада по должности за сложность и интенсивность педагогической работы при обучении предметам:

-1,2 - русский язык, литература, иностранный язык, математика, физика, предметы начального общего образования;

-1,15 - история, обществознание, география, биология, информатика, химия;

-1,1 - право, экономика, технология, астрономия, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, мировая художественная культура.

8) На территории ЗАТО г.Североморск устанавливается повышающий коэффициент 1,2 к минимальным размерам окладов по должности (профессии) работников муниципальных образовательных учреждений, проживающих в ЗАТО.

Минимальный размер оклада по должности (профессии) 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 1,2 к минимальному размеру оклада по должности (профессии) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент 1,2 к минимальным размерам окладов по занимаемой должности, учитывается при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Повышающий коэффициент 1,2 к минимальному размеру оклада по должности применять к окладам работников, занимающих штатные должности

по совместительству (внешнему и внутреннему) с учетом требований Трудового кодекса РФ.

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

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

3.1.7. В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.1.8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.1.9. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

3.2. Компенсационные выплаты.

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

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.

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.

3) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

3.2.4. 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.

3.3. Стимулирующие выплаты.

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

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за библиотечный стаж работы;
- педагогу - молодому специалисту;
- за напряженность и высокие результаты работы;
- за классность;
- за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

2) Премии:

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

3.3.2. 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.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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.

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

3.4. Доплата до размера минимальной заработной платы

3.4.1. Уровень оплаты труда работников учреждений определяется не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

3.4.2. Месячная заработная плата - вознаграждение за труд, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4.3. 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.

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

3.4.5. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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).

4. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

4.2. 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 составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Управлением образования

администрации ЗАТО г.Североморск с учетом нормативно правовых актов Министерства образования и науки Мурманской области.

4.4. 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;

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.

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

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативно-правовыми актами ЗАТО г.Североморска.

4.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных Управлением

образования администрации ЗАТО г.Североморск. Положение о стимулировании руководителей подведомственных учреждений разрабатывается с учетом перечня критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

4.8 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.

5. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

5.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказ, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или архивных справок.

5.4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

6. Заключительные положения

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

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

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

6.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в

порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, нормативными актами органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов
по должностям работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 000
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		2 300
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		2 850
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		4 350
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)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		1 850-2 150
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению; водитель автомобиля; дежурный по общежитию; делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; комендант;	1 850-1 950

	паспортист; экспедитор	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2 150
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		2 150-3 750
1 квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник; техник-программист; художник; оператор; секретарь руководителя.	2 150-2 400
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2 400-2 700
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	2 700-3 000
4 квалификационный уровень	Мастер участка; механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «заведующий»	3 000-3 300
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	3 300-3 750
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		3 000-4 500
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; юрисконсульт	3 000-3 800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3 200-3 800
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	3 500-4 100

	которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3 800-4 700
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	4 300-5 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		3 000-5 500
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	3 000-4 100

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной 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 общепрофессиональных 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, утвержденном 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)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		2 300
1 квалификационный уровень	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		2 800
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»		4 325
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)
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		1 850
	Контролер билетов; смотритель музейный	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		2 500
	Организатор экскурсий; руководитель кружка, клуба, объединения; аккомпаниатор; культурорганизатор; балетмейстер; заведующий костюмерной; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		2 850
	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»		3 100
	Главный художник, режиссер-постановщик; заведующий библиотекой	

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

в руб.

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 700-1 800
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 800
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 950
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 050
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 250
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 500
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 750
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 000

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.
