



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ОСТРОВНОЙ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(Администрация ЗАТО г. Островной)**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРОЕКТ

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», с учетом применения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117 «Об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) ЗАТО г. Островной Мурманской области», а также в целях реализации принципа единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений ЗАТО г. Островной Администрация ЗАТО г. Островной **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной (далее – Примерное положение).

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной, привести локальные нормативные акты учреждений в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования в газете «Инфо-Вестник ОСТРОВНОЙ» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 года.

Глава ЗАТО г. Островной

О.А. Огинова

Е.В. Соловьева (81558) 5-01-65

Лист согласования прилагается

РАССЫЛКА: Отдел ДОУ, МС и кадров, ЦБ, ФО, ООКСМП

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации ЗАТО г. Островной
от 00.00.2024 № 00

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», с учетом применения Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117 «Об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) ЗАТО г. Островной Мурманской области предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений ЗАТО г. Островной (далее – учреждения), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и основные условия оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, увеличенного на районный коэффициент, процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения;
- размеры минимальных окладов по должностям работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее – окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Примерным положением.

1.3. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются с учетом настоящего Примерного положения в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, согласовываются с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и утверждаются приказами руководителей учреждений.

1.4. Настоящее Примерное положение носит для учреждения рекомендательный характер.

1.5. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), предельными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля. Размер должностного оклада менее 50 копеек отбрасывается, а размер должностного оклада 50 копеек и более округляется до полного рубля.

1.7. Заработная плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Закон Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО) (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.8. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за правильную организацию оплаты труда работников и своевременную выплату им заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход

деятельности.

2.2. Условия формирования фонда оплаты труда, соотношения численности основного и прочего персонала и установление предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения приведены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

3. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения базового оклада, базовой ставки заработной платы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области).

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

3.3. Размеры должностных окладов по должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем учреждения 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, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Примерному положению).

Для работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 2 к настоящему Примерному положению).

Для работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим разрядам (приложение № 3 к настоящему Примерному положению).

3.5. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливается размер базового оклада работнику не ниже установленных размеров минимальных окладов.

По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допускается устанавливать различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

3.6. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным

практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады устанавливаются также как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.7. 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 профессиональных квалификационных групп.

4. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам (далее - окладам) по уровням профессиональных квалификационных групп по занимаемой должности и персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;
- квалификационную категорию педагогических работников;
- сложность предмета;
- другие повышающие коэффициенты, установленные локальными актами образовательных учреждений.

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.

Перечень персональных повышающих коэффициентов включается в Положения об оплате труда учреждений и согласовывается с Учредителем.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

4.3. Педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за специфику деятельности образовательного учреждения.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику деятельности образовательного учреждения:

- за работу в классах профильного обучения - 0,2;
- за работу в классах предпрофильного обучения - 0,1;
- за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов - 0,1;
- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи (учителю-

логопеду общеобразовательного учреждения) - 0,2;

- за работу с детьми с девиантным поведением и семьями, находящимися в социально опасном положении (социальному педагогу) - 0,2;

- за работу с детьми ОВЗ, с детьми-инвалидами, обучающимися на дому – 0,2.

4.4. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу за сложность предмета:

- за обучение русскому языку, литературе, иностранному языку, математике, физике, предметам начального образования - 0,2;

- за обучение информатике, биологии, истории, обществознанию, химии, географии - 0,15;

- за обучение технологии, физической культуре, изобразительному искусству, музыке, основам безопасности жизнедеятельности, природоведению - 0,1.

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности, предусмотренные в пунктах 4.2-4.4 настоящего Примерного положения образуют новые должностные оклады, 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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

4.8. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

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

5. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на вредных или опасных работах;

- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, 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 круглосуточном режиме работы учреждения.

5.2. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается доплата за проверку письменных работ.

Размеры доплат в зависимости от предмета:

- за проверку письменных работ по русскому языку, литературе до 15% к должностному окладу;
- за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, математике, предметам начального образования, географии, информатике, черчению - до 10% к должностному окладу.
- за проверку письменных работ по истории, обществознанию до 5% к должностному окладу;
- за работу с детьми-инвалидами в группах общеразвивающей и комбинированной направленности в размере от 5 до 15% к окладу в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми по решению медико-психолого-педагогической комиссии;
- за индивидуальную работу с детьми-инвалидами педагогу-психологу в размере от 15 до 20% к окладу по решению медико-психолого-педагогической комиссии.

5.3. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений с письменного согласия устанавливается доплата за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

- классное руководство, в соответствии с отдельными распоряжениями Учредителя;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;
- руководство методическими объединениями;
- другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

5.4. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено законодательством.

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

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

6. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за библиотечный стаж работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- педагогу - молодому специалисту;
- за классность;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за государственные награды «Заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20 000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее – ежемесячная доплата):

за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет не менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

2) премии:

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

3) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей.

Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденным Учредителем.

6.3. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.4. Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.5. Примерный перечень нарушений, за которые премия не начисляется:

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества.

6.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

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

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.

6.8. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда (доплаты до размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате).

7.1. Минимальный размер оплаты труда, установленный на всей территории Российской Федерации федеральным законом, обеспечивается в случае отсутствия в Мурманской области регионального соглашения о минимальной заработной плате.

7.2. Ежемесячная доплата к заработной плате до минимального размера оплаты труда (доплата до размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате) (далее

– ежемесячная доплата) производится работникам, в том числе совместителям, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате).

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

7.5. Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где:

D - размер ежемесячной доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.6. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств областного бюджета, средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

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

8.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя муниципальной учреждения ЗАТО г. Островной Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 118.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения (без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя).

8.4. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения, в процентном

отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных организаций, утвержденных Учредителем, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

8.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

8.7. Источником стимулирующего фонда являются бюджетные ассигнования в размере до 5% средств фонда оплаты труда учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Для стимулирования заместителя руководителя, главного бухгалтера руководителем учреждения формируется премиальный фонд, составляющий до 5% фонда оплаты труда работников учреждения. Значение процента от фонда оплаты труда работников учреждения для формирования премиального фонда заместителя руководителя, главного бухгалтера соответствует размеру процента, установленному для руководителя учреждения.

Установление размеров выплат стимулирующего характера заместителя руководителя, главного бухгалтера осуществляется исключительно в пределах премиального фонда данной категории работников. Неиспользованные средства премиального фонда заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

8.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается Учредителем соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

8.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается Учредителем соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

8.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

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

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

9.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений устанавливается численность основного персонала не менее 60 процентов от общей численности работников учреждения.

9.5. Штатное расписание согласовывается с Учредителем.

Приложение № 1
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов работников учреждений
по соответствующим профессиональным квалификационным группам
(за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по
общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		5 139,00
	Вожатый	
	Помощник воспитателя	
	Секретарь учебной части	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		5 498,00
	Дежурный по режиму	
	Младший воспитатель	
2 квалификационный уровень		6 159,00
	Диспетчер образовательного учреждения	
	Старший дежурный по режиму	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		9 673,00
	Инструктор по труду	
	Инструктор по физической культуре	
	Музыкальный руководитель	
	Старший вожатый	
2 квалификационный уровень		9 958,00
	Инструктор-методист	
	Концертмейстер	
	Педагог дополнительного образования	
	Педагог-организатор	
	Социальный педагог	
	Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень		10 093,00
	Воспитатель	
	Мастер производственного обучения	
	Методист	
	Педагог-психолог	
	Старший инструктор-методист	
	Старший педагог дополнительного образования	
	Старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень		10 636,00
	Педагог-библиотекарь	
	Старший преподаватель, 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		
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 образовательную программу дополнительного образования детей	9 376,00
2 квалификационный уровень		
	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 480,00
	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательных организаций	
3 квалификационный уровень		
	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации	11 243,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Организатор экскурсий, руководитель кружка, клуба, объединения, аккомпаниатор, культурорганизатор, заведующий костюмерной, ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, помощник режиссера	5 713,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Художник-бутафор, художник-постановщик, художник декоратор, художник по свету, библиотекар, монтажёр, специалист по жанрам творчества, звукооператор	6 511,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Главный художник, режиссер-постановщик, заведующий отделом (сектором) библиотеки, балетмейстер	7 083,00

Приложение № 2
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов работников учреждений, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Должности педагогических работников		
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 636,00

Условия формирования фонда оплаты труда, соотношения численности основного и прочего персонала и установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТркпн} + \text{ФОТмрот}$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы – должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждения и формируется из должностного оклада (оклада), ставок заработной платы работников учреждения на соответствующий год.

ФОТс – специальная часть ФОТ. Формируется для обеспечения выплат повышающего коэффициента по занимаемой должности к должностному окладу (окладу) работников учреждения, образующего новый должностной оклад.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

ФОТркпн - часть ФОТ, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

ФОТмрот – доплата до минимального размера оплаты труда (доплата до размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате). Размер доплаты до минимального размера оплаты труда (доплаты до размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате) на соответствующий финансовый год определяется по формуле:

$\text{ФОТмрот} = \sum (\text{Рмзп} - \text{Рпл}_i) * 12$, где:

Рмзп – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

Рпл – планируемый фонд оплаты труда i-го работника, расчетный ежемесячный фонд оплаты труда которого не достигает минимального размера оплаты труда за месяц, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета частей ФОТ, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также на доплаты до минимального размера оплаты труда).

Устанавливается следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТ_б + ФОТ_с + ФОТ_к – не менее 70%;

ФОТ_{ст} – не более 30%.

Фонд оплаты труда	Средства на выплату			
	Должностных окладов	Компенсационных выплат	Повышающих коэффициентов по занимаемой должности к должностным окладам, образующих новый должностной оклад	Стимулирующих выплат
100%	не менее 70%			не более 30%, в том числе:
				стимулирующие выплаты руководителю до 5%

При расчете соотношений составляющих фонда оплаты труда не учитываются компенсационные выплаты – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и районный коэффициент, доплата до минимального размера оплаты труда (доплата до размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате).

3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на год):

- должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) - в размере 12 должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряжённость (интенсивность) и высокие результаты работы - в размере до 5 должностных окладов;

- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) - в размере до 3 должностных окладов;

- ежемесячная премия по результатам работы - в размере до 3,7 должностных окладов;

- премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ - в размере до 2 должностного оклада;

- повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад, - в размере до 17 должностных окладов;

- персональный повышающий коэффициент - в размере до 3 должностных окладов;

- доплата за работу в ночное время – в размере 1,6 должностного оклада работникам, осуществляющим работу в ночное время, в соответствии с коллективным договором учреждения (функциональными обязанностями работников);

- доплата за работу в нерабочие праздничные дни – в размере 0,5 должностного оклада работникам, осуществляющим работу в сменном режиме, в соответствии

с коллективным договором учреждения (функциональными обязанностями работников).

При формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на год):

- должностной оклад (оклад) - в размере 12 должностных окладов;
- стимулирующий (премиальный) фонд – в размере до 9 должностных окладов.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств, предусмотренных настоящим пунктом, а также с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

Учредитель ежегодно в срок до 15 октября устанавливает распоряжением (приказом) размер выплат на очередной финансовый год для каждого подведомственного учреждения в соответствии с настоящим пунктом. Распоряжение (приказ) издается на основании ходатайства руководителя соответствующего учреждения, согласованного с Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия городского округа закрытое административно-территориальное образование город Островной Мурманской области».

4. Формирование фонда оплаты труда образовательных учреждений за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной законом Мурманской области.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

5. Соотношение численности основного персонала учреждения к численности прочего персонала должно быть не менее 60% и не более 40% соответственно.

$ФОТ = ФОТ_{оп} + ФОТ_{пп}$, где

ФОТ_{оп} – фонд оплаты труда основного персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда прочего персонала.

$ШЧп = ШЧ_{оп} + ШЧ_{пп}$, где

ШЧп – штатная численность персонала учреждения;

ШЧ_{оп} – штатная численность основного персонала;

ШЧ_{пп} – штатная численность прочего персонала.

6. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений Учредителем устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40%).

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается правовым актом Администрации ЗАТО г. Островной.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
к проекту постановления Администрации ЗАТО г. Островной
«Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной»

№ п/п	Наименование структурного подразделения (должность)	Дата согласования (проставляется «от руки»)	Подпись	Расшифровка подписи (инициалы, фамилия)	Замечания, возражения, поправки	Отметка о снятии замечаний, возражений и поправок
1	Первый заместитель главы муниципального образования ЗАТО г. Островной			А.А. Фотеева		
2	Отдел ДОУ, МС и кадров			Л.А. Елисеева		
3	Начальник МКУ «ЦБ ЗАТО г. Островной»			М.М. Перепечина		
4	Начальник финансового отдела Администрации ЗАТО г. Островной			Н.В. Яшутина		
5	И.о. специалиста по правовым вопросам			А.А. Фотеева		
6	Врио начальника ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной			Е.В. Соловьева		

Необходимость проведения антикоррупционной экспертизы проекта нормативного правового акта _____.

Необходимость проведения независимой антикоррупционной экспертизы проектов _____.

Необходимость проведения независимой антикоррупционной экспертизы проекта нормативного правового акта и оценки соответствия проекта нормативного правового акта требованиям антимонопольного законодательства _____
