АДМИНИСТРАЦИЯ города ОЛЕНЕГОРСКА
с подведомственной территорией Мурманской области

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 05.02.2015 № 43

г. Оленегорск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска

В соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»,

руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, принятым решением Совета депутатов города Оленегорска с подведомственной территорией от 02.07.2010 № 01-44рс, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации города Оленегорска:

- от 23.06.2014 № 197 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска»;

- от 14.08.2014 № 252 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска»;

- от 03.10.2014 № 328 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска».

3. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная руда».

Первый заместитель главы
Администрации города **В.С.Федько**

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Оленегорска от 05.02.2015 № 43

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 N 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска (далее - соответственно, работники, образовательные организации, учреждения).

2. Система оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, включающая в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также с учетом настоящего Положения.

3. Системы оплаты труда работников образовательных организаций, учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного решением Совета депутатов города Оленегорска;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного решением Совета депутатов города Оленегорска;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки) работника являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

2. Основные условия оплаты труда работников

6. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (оклада, ставки), повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7. Размеры должностных окладов (окладов, ставок) по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Образовательная организация, учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок). Положением об оплате труда работников образовательной организации, учреждения (или иным локальным нормативным актом) устанавливаются размеры должностных окладов (окладов, ставок) работников не ниже минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, относящихся к одному и тому же квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов, ставок) не допускается.

8. Для работников образовательных организаций и учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры минимальных должностных окладов (окладов, ставок) по

соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных должностных окладов работников образовательных организаций и учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Положению.

9. По должностям служащих, размеры должностных окладов (окладов, ставок) по которым не определены настоящим Положением, размеры должностных окладов (окладов, ставок) устанавливаются руководителем самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

11. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися заочной формы обучения;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, при продолжении работы не свыше двух месяцев.

Оплата труда за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, если данная работа осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала данной работы за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в

другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации учителей и преподавателей.

Почасовая оплата труда может также применяться при оплате труда обслуживающего персонала учреждений (сторожей и других категорий работников).

3. Повышающие коэффициенты и выплаты к должностным окладам

12. Работникам образовательных организаций, учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Образовательные организации, учреждения самостоятельно устанавливают категории работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

13. Работникам образовательных организаций, учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

а) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию (для педагогических работников и руководителей структурных подразделений образовательных организаций):

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории - 1,10;
- педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 1,05 до окончания действия решения аттестационной комиссии;

б) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию (для медицинских работников образовательных организаций):

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории - 1,10;
- за наличие второй квалификационной категории - 1,05;

в) повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» - 1,25.

14. Работникам образовательных организаций, учреждений, занимающим должности служащих, предусматривающих внутридолжностное категорирование, рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемой должности:

- вторая категория - 1,05;
- первая категория - 1,10;
- категория «ведущий» - 1,15.

15. Работникам образовательных организаций, учреждений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), учитывающие специфику отдельных образовательных организаций, учреждений и особенности оплаты труда работников:

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в группах, объединениях, секциях для детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,20;

- повышающий коэффициент специалистам логопедических пунктов - 1,20;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (детей-инвалидов) и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах - 1,20;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в классах профильного обучения, в классах с углубленным изучением предмета - 1,15;

- высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах (согласно перечню, установленному в приложении № 3 к настоящему Положению) - 1,1 - 1,2.

16. К должностным окладам (окладам, ставкам) педагогических работников образовательных организаций устанавливается выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в абсолютном размере 50 рублей.

17. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе) и выплата в абсолютном размере, указанная в пункте 3.5 настоящего Положения, образует новые должностные оклады (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».

18. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в соответствующих коэффициентам процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных значениях.

19. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа и опыта работы в организации (учреждении) и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) и его размерах принимается руководителем образовательной организации, учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - от 1,0 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за стаж работы в районе Крайнего Севера.

4. Компенсационные выплаты

20. В образовательных организациях, учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и 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;
- многосменный режим работы;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам) работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено законодательством.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

22. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители образовательных организаций, 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.

24. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20% части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

26. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются образовательной организацией, учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения и в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

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

5. Стимулирующие выплаты

27. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы;

- педагогу - молодому специалисту.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

28. Наименования, условия, порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации, учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми образовательными организациями, учреждениями.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу, ставке).

30. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников образовательной организации, учреждения, определенными локальными нормативными актами.

1) При установлении данных надбавок рекомендуется учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

2) Надбавку за сложность, напряженность (интенсивность), высокие

результаты работы рекомендуется устанавливать работникам общеобразовательных организаций в целях компенсирования трудовых затрат с учетом сложности и интенсивности педагогической работы на основании следующих критериев:

- результативность государственной (итоговой) аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего и среднего общего образования;

- большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастные особенности обучающихся (начальная школа);

- за обучение русскому языку, литературе, английскому языку, математике: алгебре, алгебре и началам математического анализа, геометрии, физике, предметам начального общего образования, риторике - до 20%;

- за обучение истории, истории России, всеобщей истории, обществознанию, праву, экономике, природоведению, географии, биологии, информатике, информатике и ИКТ, информационным технологиям, химии, физической культуре - до 15%;

- за обучение технологии, изобразительному искусству, музыке, черчению, основам безопасности жизнедеятельности, мировой художественной культуре - до 10%.

Педагогическим работникам, проводящим факультативные индивидуальные и групповые занятия, элективные курсы, размер надбавки рекомендуется устанавливать в зависимости от предмета:

- русский язык, литература, английский язык, математика: алгебра, алгебра и начала математического анализа, геометрия, физика, предметы начального общего образования, риторика - до 20%;

- история, история России, всеобщая история, обществознание, право, экономика, природоведение, география, биология, информатика, информатика и ИКТ, информационные технологии, химия, физическая культура - до 15%;

- технология, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, мировая художественная культура - до 10%.

За работу в классах компенсирующего обучения педагогическим работникам общеобразовательных организаций рекомендуется устанавливать надбавку в размере до 10% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

За проверку письменных работ (для учителей) рекомендуется устанавливать надбавку в зависимости от предмета:

- по русскому языку, литературе – до 15%;

- по математике – до 10%;

- по иностранному языку – до 10%;

- физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, природоведению, экономике – до 5%;

- учителям 1 – 4 классов – до 10%.

3) Стимулирующие надбавки, указанные в пункте 5.4, устанавливаются на

определенный период времени, но не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены, отменены или их размер пересмотрен.

31. Стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы рекомендуется устанавливать работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

32. Стимулирующая надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 25.04.2014 № 01-24рс «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников муниципальных образовательных организаций».

Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы ежемесячно выплачивается надбавка к тарифной ставке (окладу) в размере 20% от ставки (оклада).

33. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

При выплате премии учитываются:

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательной организации, учреждения образования, определенных локальными нормативными актами;
- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ;
- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации, учреждения образования.

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

В образовательной организации, учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

34. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

35. Работникам образовательных организаций, учреждений могут

выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерства образования Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, Министерства образования и науки Мурманской области - в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

- к праздничным дням (мужчинам - ко Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому дню), профессиональным праздникам;

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- при награждении Почетной грамотой комитета по образованию администрации города Оленегорска - 1000 рублей;

- при награждении Благодарственным письмом комитета по образованию администрации города Оленегорска - 800 рублей.

36. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации, учреждения в пределах средств на оплату труда работников образовательной организации, учреждения образования в отношении:

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

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

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

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств руководитель образовательной организации, учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

37. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем образовательной организации, учреждения.

6. Доплата до размера минимальной заработной платы и иные выплаты

38. Ежемесячная доплата к заработной плате работников муниципальных образовательных организаций, учреждений 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 месячная заработная плата ниже размера минимальной заработной платы

в Мурманской области, установленного в соответствующем периоде.

1) Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

2) Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

3) При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени (сторожа, вахтеры и др.) ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается исходя из месячной нормы рабочего времени на ставку, установленной законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени.

4) Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$$Д = Впм - Рмзп,$$

где:

Д - размер доплаты;

Впм - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде;

Рмзп - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

5) В случае если заработная плата работнику начислена за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

39. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится выплата денежного вознаграждения.

Размер денежного вознаграждения в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций нормативными правовыми актами Российской Федерации об организации и осуществлении образовательной деятельности, - 1000 рублей.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в

районах Крайнего Севера.

40. Руководитель образовательной организации, учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать: при рождении ребенка, в связи с выходом на пенсию, в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи; в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

41. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам образовательных организаций, учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

7. Особенности оплаты труда руководителей образовательных организаций, учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров

Оплата труда руководителей образовательных организаций и учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров производится в порядке и размерах, установленных соответствующим постановлением Администрации города Оленегорска.

8. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций, учреждений и штатных расписаний

42. Фонд оплаты труда работников образовательной организации, учреждения формируется на календарный год.

Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций, учреждений формируется раздельно, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 20% средств на оплату труда.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников образовательных организаций, учреждений предусматриваются выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области,

муниципальными правовыми актами.

43. Фонд оплаты труда образовательных организаций рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N \times H,$$

где:

- ФОТ - фонд оплаты труда организации;
- N - региональный норматив финансирования за исключением учебных расходов;
- Н - прогнозируемая среднегодовая численность обучающихся на очередной финансовый год.

ФОТ включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников (должностные оклады (оклады, ставки), работников).

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам работников, учитывающих квалификационную категорию, специфику отдельных образовательных организаций и особенности оплаты труда работников.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера при наличии критериев и показателей эффективности деятельности организации в зависимости от результатов и качества работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

44. При формировании фондов оплаты труда работников образовательных организаций (за исключением учителей общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- ФОТб + ФОТс = 70 % ФОТ;
- ФОТст = 30 % ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- ФОТб + ФОТс = 60 % ФОТ;
- ФОТст = 40 % ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда медицинских работников образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей

ФОТ:

- ФОТб + ФОТс = 60 % ФОТ;
- ФОТст = 40 % ФОТ.

45. Соотношение фонда оплаты труда образовательных организаций:

- в образовательных организациях осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%);
- в дошкольных образовательных организациях осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%);
- в организациях дополнительного образования осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%).

46. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания:

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников конкретного учреждения.

При формировании годового фонда оплаты труда (ФОТ) работников учитываются:

- должностные оклады (оклады) - исходя из установленных настоящим Положением минимальных размеров должностных окладов (окладов) по соответствующим должностям (профессиям); должностной оклад руководителя и его заместителей (главного бухгалтера) - исходя из фактически установленных размеров;
- выплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера; за работу во вредных условиях труда - исходя из фактически установленных работникам размеров; за работу в ночное время - из расчета среднемесячных расходов финансового года;
- повышающие коэффициенты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах - исходя из фактически установленных работникам размеров в соответствии с настоящим Положением;
- выплаты стимулирующего характера и персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), носящие стимулирующий характер - исходя из фактических расходов за финансовый год.

47. При формировании объема средств на оплату труда работников отдельно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников образовательных организаций и учреждений, устанавливаемых муниципальными правовыми актами и законодательством Мурманской области.

48. Средства на оплату труда, формируемые за счет приносящей доход деятельности, могут направляться образовательными организациями, учреждениями на оплату труда работников.

49. При формировании фонда оплаты труда работников образовательных организаций, учреждений предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций и учреждений образования, утверждается Администрацией города Оленегорска.

50. Штатное расписание образовательной организации, учреждения утверждается руководителем образовательной организации, учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации, учреждения.

Численный состав работников образовательной организации, учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Примерному положению

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ

1. По должностям работников образования:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, ставки (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	3020
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3187
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	3151
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5892
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тренер-преподаватель	6233
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист,	6753

1	2	3
	старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	7272
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором	6025

2. По должностям медицинских работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	3903
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4042
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	4182
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	4460
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	5716

3. По должностям работников культуры искусства
и кинематографии:

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Руководитель кружка, объединения, аккомпаниатор	3464
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	3742
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Заведующий библиотекой	4071

4. По должностям работников физической культуры и спорта:

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, ставки (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Спортсмен-инструктор	2978

_____

Приложение № 2
к Примерному положению

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель. Кассир. Лаборант. Машинистка. Секретарь, секретарь-машинистка. Экспедитор. Экспедитор по перевозке грузов	2428
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное 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)	2824
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер. Техники всех специальностей и наименований. Художник.	2824
2 квалификационный	Заведующий канцелярией.	3151

1	2	3
уровень	Заведующий (центральным) складом. Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Заведующий столовой. Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3546
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3938
5 квалификационный уровень	Начальник смены (участка). Начальник (заведующий) мастерской. Начальник цеха (участка)	4334
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер. Бухгалтер-ревизор. Дизайнер. (художник-конструктор). Документовед. Инженеры различных специальностей и наименований. Механик. Программист.	3938

1	2	3
	Системный администратор. Психолог. Социолог. Специалист по кадрам. Экономисты различных специальностей и наименований. Инженер-электроник (электроник). Юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4202
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4596
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4989
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5909
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.). Начальник структурного подразделения, отдела	5384
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	5646

Примечание:

1. Оклад работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление окладов иных 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 квалификационным групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер минимального оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2233
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

Примечание: размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

_____

Приложение № 3
к Примерному положению

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, КОТОРЫЕ МОГУТ ВЫПОЛНЯТЬ ВАЖНЫЕ И ОТВЕТСТВЕННЫЕ РАБОТЫ

1. Водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

Примечание:

Конкретный перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается в локальном акте образовательной организации или учреждения.

Оплата труда рабочих, выполняющих важные и ответственные работы, с применением повышающего коэффициента производится в строго индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемой работы.

В образовательных организациях к высококвалифицированным рабочим, указанным в пункте 3 Перечня, относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Другим рабочим, не предусмотренным Перечнем, оплата труда, с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается образовательной организацией, учреждением.

_____