



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД ЗАОЗЕРСК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ГОРОД ЗАОЗЕРСК)**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

28 апреля 2017 года

№ 231

**Об утверждении Примерного положения по оплате труда
работников муниципальных образовательных организаций,
учреждений образования и учреждений культуры,
подведомственных Управлению образования, культуры,
спорта и молодежной политики
Администрации ЗАТО город Заозерск**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области», Законом Мурманской области от 10.12.2013 № 1684-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций», руководствуясь «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11, Методическими рекомендациями по разработке органами местного самоуправления муниципальных образований Мурманской области Примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования, утвержденными приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 21.07.2014 № 363, постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», на основании статьи 46 Устава ЗАТО город Заозерск,

постановляю:

1. Утвердить Примерное положение по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры,

спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск (далее – Примерное положение).

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций, учреждений образования и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск рекомендовать привести локальные нормативные акты учреждений в соответствие с Примерным положением.

3. Признать утратившими силу: постановления Администрации ЗАТО город Заозерск:

3.1. Постановление Администрации ЗАТО города Заозерска от 17.12.2007 № 658 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства ЗАТО г.Заозерск».

3.2. Постановление Администрации ЗАТО города Заозерска от 29.12.2007 № 685 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

3.3. Постановление Администрации ЗАТО города Заозерска от 22.09.2015 № 663 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска».

3.4. Постановление Администрации ЗАТО города Заозерска от 30.10.2015 № 763 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО города Заозерска».

4. Муниципальному казенному учреждению «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг ЗАТО город Заозерск» (Шарамко О.В.) организовать размещение на официальном сайте органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск в информационно-коммуникационной сети «Интернет» настоящего постановления с утвержденным Примерным положением.

5. Муниципальному учреждению «Заозерский комитет по телерадиовещанию и печати» (Кучерявенко Д. Ю.) опубликовать в газете «Западная Лица» настоящее постановление с утвержденным Примерным положением.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации ЗАТО город Заозерск по социальным вопросам – начальника Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Голубенко И.Н.

7. Постановление вступает в силу после официального опубликования.

Глава администрации
ЗАТО город Заозерск

В.М. Урошлев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
ЗАТО город Заозерск
от 28.04.2017 № 231

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников муниципальных
образовательных организаций, учреждений образования
и учреждений культуры, подведомственных Управлению
образования, культуры, спорта и молодежной политики
Администрации ЗАТО город Заозерск

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск (далее - Примерное положение, учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Методическими рекомендациями по разработке органами местного самоуправления муниципальных образований Мурманской области Примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования, утвержденными приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 21.07.2014 № 363, постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области».

2. Примерное положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат до уровня минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- рекомендуемые минимальные размеры окладов для работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- заключительные положения.

3. Руководствуясь Примерным положением для муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда.

4. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы,

действующей на территории Мурманской области, 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, органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск и настоящим Примерным положением.

Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5. Заработная плата работников (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 размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств от иной приносящей доход деятельности.

7. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

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

9. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

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

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.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, стимулирующих частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

10. Формирование фонда оплаты труда учреждений, за исключением дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций, осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

11. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений (за исключением дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

12. Формирование фонда оплаты труда дошкольных образовательных организаций за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с порядком определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций, утвержденным законом Мурманской области.

13. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) педагогических работников и младших воспитателей, помощников воспитателей муниципальных дошкольных образовательных организаций (далее также - работники) включает в себя базовую, компенсационную и стимулирующую части.

ФОТб - базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения. Базовая часть ФОТ включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников организаций, учитывающие специфику отдельных организаций, особенности труда работников организаций и квалификационную категорию.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ обеспечивает выплаты компенсационного характера. 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.

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

14. При формировании фондов оплаты труда педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фондов оплаты труда младших воспитателей, помощников воспитателей муниципальных дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

15. Формирование фонда оплаты труда образовательных организаций за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с порядком определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных областных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным законом Мурманской области.

16. Фонд оплаты труда работников (далее - ФОТ) образовательной организации включает в себя базовую, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации. ФОТб включает в себя повышающие

коэффициенты к должностным окладам работников организаций, учитывающие специфику отдельных организаций, особенности труда работников организаций и квалификационную категорию.

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

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.

При формировании фондов оплаты труда работников образовательных организаций (за исключением учителей общеобразовательных организаций) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$\text{ФОТб} = 70 \% \text{ ФОТ};$

$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$

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

$\text{ФОТб} = 60 \% \text{ ФОТ};$

$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$

17. В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных организаций.

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

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

19. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада;
- повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в

Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

21. Для работников учреждений размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным

квалификационным группам в соответствии с приложениями №№1, 2, 3, 4 к настоящему Примерному положению.

22. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных настоящим Примерным положением минимальных размеров должностных окладов.

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

3.2. Перечень, порядок и условия оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала работников образовательных организаций

24. Минимальные размеры окладов (далее - минимальные оклады) работников образования, занимающих должности педагогического и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно приложению № 1 к Примерному положению.

25. 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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

26. Положением об оплате труда педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Повышающие коэффициенты к окладу учитывают квалификацию работников, специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за работу в специальных (коррекционных) классах, группах, отделениях; за работу в классах профильного обучения; за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения; за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов; в группах компенсирующей

направленности дошкольных учреждений, логопедических пунктах образуют новый оклад, и учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов определяются Положением по оплате труда работников учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

27. Педагогическим работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

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

28. Повышающий коэффициент за работу в специальных (коррекционных) классах, группах, отделениях по адаптированным основным общеобразовательным программам устанавливается учителям и другим педагогическим работникам в образовательных организациях; воспитателям и другим работникам в группах компенсирующей направленности, логопедических пунктах дошкольных образовательных организаций.

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

29. Размер повышающего коэффициента за работу в классах профильного обучения устанавливается педагогическим работникам в размере – 0,2.

30. Размер повышающего коэффициента за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения, устанавливается педагогическим работникам в размере 0,1.

31. Размер повышающего коэффициента за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов устанавливается педагогическим работникам в размере 0,1.

32. Педагогическим и другим работникам образовательных организаций может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,7.

При применении к окладу повышающего коэффициента за квалификационную категорию; за работу в специальных (коррекционных)

классах, группах, отделениях; за работу в классах профильного обучения; за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения; за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов; в группах компенсирующей направленности дошкольных учреждений, логопедических пунктах, образующего новый оклад, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

33. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

34. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

3.3. Перечень, порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, занимающих должности служащих

35. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих культуры и искусства учреждений культуры (далее - работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно приложению № 2 к Примерному положению.

36. Работникам учреждений культуры может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

37. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 0,7.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

39. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

40. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов, служащих» согласно приложению № 3 к Примерному положению.

41. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,7.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

42. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

43. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

44. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 4 к Примерному положению.

45. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

46. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

47. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

4. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области».

49. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам учреждения за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при сверхурочной работе (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

50. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу).

51. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

52. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим законодательством применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

53. При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

54. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

55. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

56. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

57. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

58. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

59. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 % части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

5. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

60. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области»:

60.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

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

60.2. Премии:

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

61. 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.

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

62. 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:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме 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.

63. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

64. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений может быть установлена стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы.

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

65. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал). Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине и максимальным размером не ограничивается.

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением по оплате труда и стимулированию работников учреждения и локальными нормативными актами учреждения.

Надбавка устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

66. Надбавка за классность водителям автомобилей, имеющим 1 или 2 класс, устанавливается к должностному окладу рабочим, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии «Водитель автомобиля», приказом руководителя учреждения в размере до 50 % к должностному окладу.

Размер надбавки рабочим, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии «Водитель автомобиля» устанавливается в процентах к должностному окладу.

67. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

- до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

68. Надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 17.02.2005 № 51-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к

должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам государственных областных учреждений Мурманской области».

Для выплаты стимулирующей надбавки за библиотечный стаж работы в учреждении разрабатывается положение об исчислении библиотечного стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за библиотечный стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

69. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия её осуществления включаются в положение по оплате труда и стимулированию работников соответствующего учреждения. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении по оплате и стимулированию труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

70. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате труда и стимулировании работников соответствующего учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- стабильность и рост качества обучения;
- результативность участия педагогов в областных профессиональных конкурсах исполнительского мастерства педагогов;
- результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- создание оптимальных условий для реализации программ углубленного и расширенного изучения предметов, снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;
- подготовка победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных и городских конкурсов, конференций различной направленности;
- высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений, распространение передового педагогического опыта;

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- качественная подготовка учреждения к весеннему, осеннему, зимнему сезону;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- отсутствие обоснованных устных и письменных обращений (жалоб);
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, организация и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров;
- реализация целевых программ федерального и регионального уровней;
- другие показатели.

Выполнение полного перечня критериев соответствует 100 баллам.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных и письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

71. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

72. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при поощрении Почетными грамотами Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской

области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области и другими наградами, если это предполагается Положениями о данных наградах и при наличии в учреждении соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств.

73. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам учреждений оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда в размере, случаях и порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Материальная помощь может быть выплачена:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) или работника;
- в связи с юбилейными или праздничными датами или событиями;
- 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).

74. Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением (за исключением единовременной премии), учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

6. Доплата до уровня минимальной заработной платы

75. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений, производится в соответствии с настоящим Примерным положением.

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

77. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

78. Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = B_{\text{мн}} - P_{\text{мн}}, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

$B_{\text{мн}}$ - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде;

$P_{\text{мн}}$ - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

7. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

80. Заработная плата 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.

81. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, утвержденным приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск.

82. По решению руководителя Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Положением об оплате труда руководителей, утвержденным приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск.

83. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения об оплате труда руководителей, утвержденного Управлением образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

84. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается приказом руководителя Управления образования в кратности не более 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

85. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

86. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

87. При наличии основания к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера применяется персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,7.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

88. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

89. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера указанной категории работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы муниципального учреждения.

8. Заключительные положения

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

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

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

93. При формировании штатного расписания образовательных организаций рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

94. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу для муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, определяются в соответствии с Приложениями №№ 5, 6, 7, 8 к настоящему Примерному положению.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Приложение № 1
к Примерному положению по оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций, учреждений
образования и учреждений культуры, подведомственных
Управлению образования, культуры, спорта и молодежной
политики Администрации ЗАТО город Заозерск,
утвержденному постановлением Администрации ЗАТО город
Заозерск
от 28.04.14 № 231

**Размеры окладов по должностям работников учреждений на основе
отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным
группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)	Минимальный размер оклада (рублей)
		ОШ, УДОД	ДОО
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель		3885
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре (по плаванию), музыкальный руководитель	4789	5530
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор, инструктор-методист; концертмейстер; тренер-преподаватель	4809	5553
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер преподаватель; старший педагог дополнительного образования	4825	5573
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; преподаватель	4844	5594

Приложение № 2

к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск

от 28.04.2011 № 231

Размеры окладов по должностям работников учреждений на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессионально квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационной группе	Минимальный размер оклада (рублей)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	4911
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Главный библиограф; художник-декоратор; художник по свету; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; редактор; специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества	5094
Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер; звукорежиссер; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель; менеджер по культурно-массовому досугу	6109

Приложение № 3

к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск

от 28.04.11 № 231

Размеры окладов по должностям работников учреждений на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	2839
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3130
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя; техники всех специальностей и наименований; художник	3493
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий 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 внутри должностная категория	3930
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	4246
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4802
Профессиональная квалификационная группа		

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженеры различных специальностей и наименований; инженер программист (программист); специалист по кадрам; инженер-технолог (технолог); экономисты различных специальностей и наименований; юрисконсульт	5529
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	5750
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	5965
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6838
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7275
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела	7564
2 квалификационный уровень	главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	7867
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий филиала, другого обособленного структурного подразделения)	9163

Приложение № 4

к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, и учреждений культуры подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск

от 28.04.17 № 231

Размеры окладов по должностям работников учреждений на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2477
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2620
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2839
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2984
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3276
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3638
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4003
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4366

Приложение № 5

к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования и учреждений культуры подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск

от 28.04.11 № 231

**Перечень должностей
для муниципальных образовательных организаций,
реализующих основные общеобразовательные
программы дошкольного образования, подведомственных
Управлению образования, культуры, спорта и молодежной
политики Администрации ЗАТО город Заозерск**

Основной персонал

Воспитатель (включая старшего)
Педагог-психолог
Социальный педагог
Учитель-логопед
Учитель-дефектолог
Педагог дополнительного образования
Инструктор по физической культуре (плавание)
Музыкальный руководитель

Административно- управленческий персонал

Заведующий
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Вспомогательный персонал

Заведующий производством
Младший воспитатель
Заведующий канцелярией
Делопроизводитель
Заведующий складом продуктов
Заведующий складом мягкого инвентаря
Начальник хозяйственного отдела
Художник- оформитель
Художник- декоратор
Повар
Кухонный рабочий
Кастелянша
Кладовщик
Швея
Оператор стиральных машин
Оператор хлораторной установки
Уборщик служебных помещений
Дворник
Сторож (вахтер)

Приложение № 6
к Примерному положению по оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций и учреждений
образования, подведомственных Управлению образования,
культуры, спорта и молодежной политики Администрации
ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением
Администрации ЗАТО город Заозерск
от 28.04.11 № 231

**Перечень должностей
для муниципальных образовательных организаций,
реализующих основные общеобразовательные программы
начального общего, основного общего, среднего общего образования
подведомственных Управлению образования, культуры, спорта
и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск**

Основной персонал

Учитель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Педагог-организатор
Учитель-логопед
Педагог-психолог
Социальный педагог
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор

Административно- управленческий персонал

Директор
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Заместитель директора по воспитательной работе
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

Вспомогательный персонал

Заведующий канцелярией
Заведующий столовой
Заведующий библиотекой
Заведующий хозяйством
Делопроизводитель
Техник
Инженер
Инженер по техническим средствам
Программист
Повар
Буфетчик
Кухонный рабочий
Уборщик служебных помещений
Гардеробщик
Дворник

Приложение № 7
к Примерному положению по оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций и учреждений
образования, подведомственных Управлению образования,
культуры, спорта и молодежной политики Администрации
ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением
Администрации ЗАТО город Заозерск
от 28.04.17 № 231

**Перечень должностей,
для муниципальных образовательных организаций,
реализующих дополнительные общеобразовательные
программы, подведомственных Управлению образования, культуры,
спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск**

Основной персонал

Врач
Преподаватель
Тренер-преподаватель (включая старшего)
Инструктор-методист (включая старшего)
Концертмейстер
Методист (включая старшего)
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования (включая старшего)
Библиотекарь

Административно- управленческий персонал

Директор
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Заместитель директора по учебно - методической работе
Заместитель директора по административно хозяйственной работе

Вспомогательный персонал

Начальник хозяйственного отдела
Делопроизводитель
Заведующий канцелярией
Секретарь-машинистка
Художник декоратор
Заведующей костюмерной
Уборщик служебных помещений
Дворник
Гардеробщик

Приложение № 8

к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск, утвержденному постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 28.04.17 № 231

**Перечень должностей,
для муниципальных учреждений культуры, подведомственных
Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики
Администрации ЗАТО город Заозерск**

Основной персонал

Художественный руководитель
Администратор
Режиссер
Звукорежиссер
Заведующий костюмерной
Заведующий художественно-оформительской мастерской
Художник по свету
Художник-декоратор
Культурный организатор
Менеджер по культурно-массовому досугу
Специалист по жанрам творчества
Руководитель клубного формирования
Руководитель кружка
Заведующий отделом (сектором) библиотеки
Главный библиограф
Библиотекарь
Редактор
Переплетчик

Административно- управленческий персонал

Директор
Заместитель директора по материально-техническому обеспечению

Вспомогательный персонал

Заведующий канцелярией
Инструктор спортсооружений
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Слесарь-сантехник
Рабочий сцены
Дворник
Гардеробщик
Уборщик служебных помещений
Сторож (вахтер)