



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЗАОЗЕРСК
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ГОРОД ЗАОЗЕРСК)**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12 октября 2026 года

№ 6/5

**О внесении изменений в постановление Администрации
ЗАТО город Заозерск от 27.10.2020 № 694 «Об утверждении
Примерного положения по оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций,
учреждений образования, культуры, комплексного
обслуживания, подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление образования,
культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город
Заозерск» (в редакции постановления Администрации
ЗАТО город Заозерск от 15.06.2026 № 358)»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях приведения нормативного правового акта в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, на основании Устава ЗАТО город Заозерск,

постановляю:

1. Внести в постановление Администрации ЗАТО город Заозерск от 27.10.2020 № 694 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, культуры, комплексного обслуживания, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» (в редакции постановления Администрации ЗАТО город Заозерск от 15.06.2026 № 358) (далее - постановление) следующие изменения:

1.1. В наименовании постановления слова «комплексного обслуживания,» исключить.

1.2. В пункте 1 постановления слова «комплексного обслуживания,» исключить.

2. Внести в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, культуры, комплексного обслуживания, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск», утвержденное вышеуказанным постановлением (далее – Примерное положение), следующие изменения:

2.1. В наименовании Примерного положения слова «комплексного обслуживания,» исключить.

2.2. Примерное положение изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Муниципальному казенному учреждению «Центр обеспечения функционирования органов местного самоуправления и муниципальных учреждений ЗАТО город Заозерск» (Чухарева О.А.):

- опубликовать настоящее постановление и приложение в сетевом издании «Официальный сайт органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://www.zatozaozersk.ru>;

- организовать размещение настоящего постановления в газете «Западная Лица».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава ЗАТО город Заозерск



Я.Г. Мельник

Приложение
к постановлению Администрации
ЗАТО город Заозерск
от 12.10.2020 № 815

«УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
ЗАТО город Заозерск
от 27.10.2020 № 694

**Примерное положение
по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций,
учреждений образования, культуры, подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта
и молодежной политики ЗАТО город Заозерск»**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» (далее - Примерное положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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;
- рекомендуемые минимальные размеры окладов для работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- заключительные положения.

3. Руководствуясь настоящим Примерным положением, учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда.

4. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), 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) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

л) 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Заработная плата педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), в течение первых трех лет работы с момента первого трудоустройства на педагогическую должность не может быть ниже размера, установленного нормативным

правовым актом Мурманской области (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

7. 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.

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

9. При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждений.

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. 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, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется оплату труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

11. Штатное расписание учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и подлежит согласованию с руководителем финансового органа ЗАТО город Заозерск.

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

13. В объемах средств местного бюджета могут отдельно предусматриваться расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

14. 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

15. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада;
- повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда.

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

17. Для работников учреждений размеры окладов устанавливаются на основе минимальных размеров окладов, в том числе по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приложениями № 1-7 к настоящему Примерному положению.

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

19. 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 окладов не допускается.

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

20. 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 настоящему Примерному положению.

21. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным

профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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.

22. 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 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.

23. 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.

24. Повышающий коэффициент за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам устанавливается воспитателям и другим работникам в группах компенсирующей направленности, логопедических пунктах дошкольных образовательных организаций.

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

25. 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 локальным нормативным актом учреждения критериями, 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 и оформляется локальным актом учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1.

При применении к окладу повышающего коэффициента за квалификационную категорию; за работу 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 должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

27. 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

28. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих культуры и искусства учреждений культуры (далее - работников), устанавливаются с учетом 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 настоящему Примерному положению.

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

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

30.1. К должностному окладу работников учреждений культуры персональный повышающий коэффициент не применяется.

30.2. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается до 30%, размер премии за основные результаты работы за месяц устанавливается до 30%.

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

31. 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 настоящему Примерному положению.

32. 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 локальным нормативным актом учреждения критериями, 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 и оформляется локальным актом учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1.

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.

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

35. 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.

36. 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 локальным нормативным актом учреждения критериями, 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 и оформляется локальным актом учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1.

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.

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

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

4. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

39. 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».

40. 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);
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты;
- при сверхурочной работе (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

41. 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).

42. 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.

43. 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 %.

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

45. 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.

46. 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.

47. 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.

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

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

49.1. 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.

49.2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

5. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

50. В учреждениях устанавливается 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»:

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

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.),

ученую степень, ученое звание;

- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);

- за библиотечный стаж;

- педагогу - молодому специалисту;

- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее – ежемесячная доплата):

за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления.

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

2). Премии:

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

3). Иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата в размере 100 000 рублей педагогическому работнику, имеющему статус молодого специалиста в соответствии с пунктом 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», впервые приступившему к работе на педагогической должности после 31 августа 2023 года в соответствии с полученной квалификацией в образовательной организации ЗАТО город Заозерск, в том числе имеющему трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, отработавшему непрерывно на педагогической

должности не менее 12 месяцев в данной организации. Единовременная поощрительная выплата педагогическому работнику устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогическому работнику производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. Для целей начисления настоящей выплаты в период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя после получения статуса молодого специалиста в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации. Период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда педагогический работник фактически отсутствовал на работе, не засчитываются.

52. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Примерного положения и принятых в учреждении показателей и критериев оценки деятельности работников, утверждаемых локальным актом учреждения.

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.

53. 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, 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.

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

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

Выплата надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

Положения, регламентирующие выплаты стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, включаются в локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий систему оплаты труда, либо регулируются отдельным положением об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

56. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц). Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине и ограничивается максимальным размером до 0,7.

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

Надбавка устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

57. 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».

58. Надбавка за библиотечный стаж работы к должностному окладу устанавливается работникам дифференцированно в следующем размере:

- за стаж работы от 1 года до 5 лет – 10%;
- за стаж работы от 5 года до 10 лет – 15%;
- за стаж работы от 10 года до 15 лет – 20%;
- за стаж свыше 15 лет – 30%.

59. 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 ее 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 субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств от иной приносящей доход деятельности.

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

Премия устанавливается работникам на основании локального акта, разрабатываемого в учреждении, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности труда.

Решение об установлении премии и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника в соответствии с локальными актами, трудовыми договорами, с учетом обеспечения финансовыми средствами, а также показателей и критериев оценки эффективности труда работников, разрабатываемых в учреждении.

Размер премии устанавливается до 1 и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной сумме в рублях.

61. 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.

62. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии, предусмотренные федеральными, региональными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, и не предусмотренные настоящим Примерным положением, производятся в

пределах экономии по фонду оплаты труда или из средств иного межбюджетного трансферта, поступившего в бюджет ЗАТО город Заозерск (Почетные грамоты Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской области, Министерства по культуре и искусству Мурманской области и другими наградами, если это предполагается Положениями о данных наградах).

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

6. Иные выплаты

64. Руководителям, заместителям руководителей и работникам учреждений при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь (один раз в течение календарного года). Порядок выплаты указанной материальной помощи и ее размер устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, но не более одного оклада работника.

65. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере, случаях и порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

- в связи с рождением ребенка - в размере до 3 000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) или работника - в размере до 10 000 рублей;
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи (супруг, супруга, дети, родители работника) - в размере до 3 000 рублей;
- в связи с юбилейными или праздничными датами или событиями - в размере до 3 000 рублей;
- 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) - в размере до 5 000 рублей.

Порядок выплаты указанной материальной помощи и ее размер устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

7. Доплата до уровня минимальной заработной платы

66. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», производится в соответствии с настоящим Примерным положением.

67. 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 минимального размера оплаты труда.

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

69. Ежемесячная доплата к заработной плате до минимального размера оплаты

труда устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = В_{\text{мп}} - Р_{\text{мзп}}, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

$В_{\text{мп}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный пунктом 66 настоящего Примерного положения;

$Р_{\text{мзп}}$ - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

8. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени

71. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

72. По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей, приказа по учреждению оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством (статья 152 ТК РФ).

73. Исчисление заработной платы производится исходя из установленного работнику должностного оклада, а также установленных приказом на него повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также доведение до объема минимального размера оплаты труда.

При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени 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.

74. Сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период.

75. Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы – не менее чем в двойном размере.

76. Если смена сотрудника выпала на праздничный день, то в силу статьи 153 ТК РФ этот день должен быть оплачен в двойном размере. Оплата работы в выходные дни при сменном графике производится в одинарном размере, если сотрудник работает в свои смены согласно графику.

77. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год.

9. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

78. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, подразделом 6 настоящего Примерного положения.

79. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом в сфере оплаты труда, принимаемым Муниципальным казенным учреждением «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» в отношении подведомственных ему учреждений.

80. По решению руководителя Муниципального казенного учреждения «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» к должностному окладу руководителя образовательной организации может применяться персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Размер должностного оклада округляется до целого рубля в сторону увеличения.

К должностному окладу руководителя учреждения культуры персональный повышающий коэффициент не применяется.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемой руководителем образовательной организации в соответствии с показателями эффективности работы учреждения и критериями оценки эффективности работы руководителя, установленными локальным нормативным актом в сфере оплаты труда, принимаемым Муниципальным казенным учреждением «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» в отношении подведомственных ему учреждений.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

81. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом в сфере оплаты труда, принимаемым Муниципальным казенным учреждением «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» в отношении подведомственных ему учреждений, в соответствии с показателями эффективности работы учреждения и критериями оценки эффективности работы руководителя.

Размер премии за основные результаты работы за квартал, год руководителю учреждения не может превышать 5 (пяти) должностных окладов в текущем году.

83. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

84. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), образованный в соответствии с абзацем первым пункта 80 настоящего раздела Примерного положения.

Компенсационные (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу) или в абсолютном размере.

85. Выплата материальной помощи и иных выплат руководителю учреждения

осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения и локальным нормативным актом учреждения, устанавливается по решению руководителя Муниципального казенного учреждения «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск», оформляется локальным актом Муниципального казенного учреждения «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск».

86. Должностные оклады заместителей руководителей 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 учреждения применяется персональный повышающий коэффициент, образующий новый должностной оклад. Размер должностного оклада округляется до целого рубля в сторону увеличения.

К должностному окладу заместителя руководителя учреждения культуры персональный повышающий коэффициент не применяется.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика учреждения в соответствии с показателями эффективности работы учреждения и критериями оценки эффективности работы заместителя руководителя, установленными локальным нормативным актом учреждения в сфере оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения и оформляется локальным актом учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

89. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделом 5,6 Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в сфере оплаты труда, в соответствии с показателями эффективности работы учреждения и критериями оценки эффективности работы заместителя руководителя.

Размер премии за основные результаты работы за квартал, год заместителю руководителю учреждения не может превышать 5 (пяти) должностных окладов в текущем году.

90. Выплата материальной помощи и иных выплат заместителю руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения и локальным нормативным актом учреждения, устанавливается по решению руководителя учреждения, оформляется локальным актом.

91. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителей, заместителей руководителя) определяется в максимальной кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей 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 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10. Заключительные положения

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

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

94. 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 об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

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 (ставки заработной платы) (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 601
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	
	Имеющие среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 573
	Имеющие высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической деятельности от 2 до 5 лет	7 226
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7 787
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	9 002

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (ставки заработной платы) (рублей)
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	9 488
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор, инструктор-методист (физкультурно-спортивных организаций); концертмейстер; тренер-преподаватель	
	Имеющие среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 601
	Имеющие высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической деятельности от 2 до 5 лет	7 251
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7 812
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	9 031
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	9 518
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер преподаватель; старший педагог дополнительного образования	
	Имеющие среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 622
	Имеющие высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической деятельности от 2 до 5 лет	7 283
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7 838
	Имеющие высшее профессиональное образование и	9 102

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (ставки заработной платы) (рублей)
	стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	9 541
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; преподаватель, тьютор	
	Имеющие среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6 647
	Имеющие высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической деятельности от 2 до 5 лет	7 306
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	8 860
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	10 224
	Имеющие высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	10 955

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

**Перечень
должностей с размерами окладов работников Муниципального учреждения
культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного
обслуживания имени Героя России вице-адмирала М.В. Моцака»**

Должности работников	Размер оклада (рублей)
Административно-управленческий персонал	
Директор	33 280
Заместитель директора	29 952
Основной персонал	
Заведующий отделом (цифрового и информационного развития)	29 786
Художественный руководитель	29 786
Главный администратор	29 786
Администратор	28 368
Звукооператор	28 368
Художник-декоратор	28 368
Культурный организатор	27 017
Менеджер по культурно-массовому досугу	29 786
Методист	28 368
Режиссер	29 786
Руководитель клубного формирования	29 786
Руководитель кружка	27 017
Заведующий отделом библиотеки	29 786
Библиотекарь	28 368
Главный библиограф	28 368
Заведующий художественно-оформительской мастерской	29 786
Заведующий костюмерной	27 017
Художник по свету	28 368
Звукорежиссер	29 786
Вспомогательный персонал	
Заведующий канцелярией	25 730
Столяр по изготовлению декораций	24 505
Монтировщик сцены	23 338

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

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»

Профессионально квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационной группе	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь машинистка	4 095
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 513
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, техники всех специальностей и наименований; художник; лаборант	5 035
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	5 664
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	6 119

Профессионально квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационной группе	Минимальный размер оклада (рублей)
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 921
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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, специалист по закупкам	7 969
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8 286
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8 597
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 851
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10 482
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела	10 899
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	11 335
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий)	13 202

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

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	3 572
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 777
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 095
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 302
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 724
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 245
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 771
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 292

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАОТО город Заозерск»

Перечень
должностей с размерами окладов работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная
школа»

Должности работников	Размер оклада (рублей)
Административно-управленческий персонал	
Директор	13 202
Заместитель директора	11 882
Вспомогательный персонал	
Ведущий инженер	9 851
Инструктор-методист физкультурно-оздоровительных организаций	9 518
Специалист по кадрам	7 969
Администратор	6 991
Начальник хозяйственного отдела	6 119
Спасатель	5 035
Секретарь руководителя	5 035
Лаборант	5 035
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 777
Уборщик служебных помещений	3 777
Дворник	3 777

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

**Перечень
должностей с размерами окладов работников Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования
детей»**

Должности работников	Размер оклада (рублей)
Административно-управленческий персонал	
Директор	13 202
Заместитель директора	11 882
Вспомогательный персонал	
Художник-декоратор	6 991
Звукорежиссер	8 385
Заведующий костюмерной	6 741
Заведующий канцелярией	5 664
Администратор	6 991
Уборщик служебных помещений	3 777

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
образовательных организаций,
учреждений образования, культуры,
подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление
образования, культуры, спорта
и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

**Перечень
должностей с размерами окладов работников Муниципального учреждения
дополнительного образования Детская музыкальная школа г. Заозерска**

Должности работников	Размер оклада (рублей)
Административно-управленческий персонал	
Директор	13 202
Заместитель директора	9 242
Вспомогательный персонал	
Начальник хозяйственного отдела	6 119
Заведующий канцелярией	5 664
Библиотекарь	6 991
Администратор	6 991
Уборщик служебных помещений	3 777

».