

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5**

184410 пгт. Печенга Печенгского района Мурманской области
Печенгское шоссе, д. 15, тел. / факс (8-815-54) 7-63-05
e-mail: pechengaschool5@mail.ru

ПРИКАЗ № 73/1

07.06.2022

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 5**

В целях реализации постановления Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», руководствуясь приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11, Постановлениями администрации Печенгского муниципального округа от 09.03.2022 № 307 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа», от 25.04.2022 № 576 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа, утвержденное постановлением администрации Печенгского муниципального округа от 09.03.2022 № 307», от 18.05.2022 № 685 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Печенгского муниципального округа, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»
2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2022.

Директор

Н.Н. Сидорова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 » (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (далее - учреждения), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения;
- размеры минимальных окладов по должностям работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений;
- размер выплат стимулирующего характера;
- размер выплат компенсационного характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области, Печенгского муниципального округа и настоящим Примерным положением.

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

1.4. Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (включаящая 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 40500 руб. (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

2.1. 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.

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

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

Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.3. 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 УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на

повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Минимальный размер оклада, предусмотренный в приложении № 1 к настоящему Положению, используется учреждением в качестве ориентира для установления конкретных должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов, утвержденными постановлением администрации Печенгского муниципального округа.

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

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

3.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.7. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

4. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1) за работу в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) - 20 процентов;

2) педагогическим работникам за работу в профильных классах, классах с углубленным изучением отдельных предметов, в ресурсных центрах, в центрах образования цифрового, технического, гуманитарного и естественнонаучного профилей «Точка роста» - 15 процентов;

- 3) за квалификационную категорию:
 - I квалификационная категория – 10 процентов;
 - высшая категория – 15 процентов;

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

Следует учитывать, что перечень должностей специалистов муниципальных учреждений, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Работникам МБОУ СОШ № 5, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента по занимаемым должностям за качество выполняемых работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Применение персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям.

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

5. ПЕРЕЧЕНЬ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения.

5.2. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера (приложение № 3 к Положению):

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
2) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах пропорционально времени, отработанному во вредных условиях. В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

5.4. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.5. Размер доплаты за совмещение профессий и срок, на который данная доплата устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который данная доплата устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

6. ПЕРЕЧЕНЬ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда с учетом разрабатываемых учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.2. 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 ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);

- 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.);

- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;

2) премии:

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

Также работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50, 55-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет;

- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, в связи с 20, 25, 30 лет и т.д. продолжительности работы в учреждении;

- в связи с юбилейными датами учреждения;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- увольнением в связи с уходом на заслуженный отдых;

3) материальная помощь. При наличии экономии по фонду оплаты труда материальная помощь работнику может оказываться по его личному заявлению в связи:

- с длительной и продолжительной болезнью работника или члена его семьи – в размере одного должностного оклада;

- с рождением ребенка – в размере 5000 рублей;

- с бракосочетанием – в размере 5000 рублей;

- со смертью работника или членов его семьи (супруг, дети и родители обоих супругов) – в размере 10000 рублей;

- с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами – в размере до полутора должностных окладов (в зависимости от конкретной ситуации).

По решению руководителя учреждения работнику может быть оказана иная материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и полярных надбавок за работу в условиях Крайнего Севера.

6.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, может устанавливаться стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы в процентном отношении к должностному окладу в размере до 250 %.

6.4. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;

- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам) (приложение № 2 к Положению).

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

6.6. 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 заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю.

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.

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

7. ПОРЯДОК ДОПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

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

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

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

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа, утверждаемым постановлением администрации Печенгского муниципального округа.

8.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Печенгского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Печенгского муниципального округа

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

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной 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 в кратности не более 8. 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».

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

9.4. На основе Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Печенгский муниципальный округ.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников учреждений по соответствующим профессиональным
квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4339
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8169
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8409
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8525
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, старший преподаватель, преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, старший мастер, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8983
	Должности работников 4 квалификационного уровня, имеющим высшую квалификационную категорию	10300
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7919
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональных образовательных организаций	8006
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации	9495

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым должностям служащих, по профессиональным
квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)	Стаж по занимаемой должности	Базовый оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, лаборант, секретарь, секретарь-машинистка	3597	от 1 до 7 лет	3597
			от 7 до 15	3957
			более 15 лет	4353
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	3703	от 0 до 1	3703
			от 1 до 7	4072
			от 7 до 15	4481
			более 15 лет	4928
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Инспектор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, товаровед, художник	3915	от 0 до 1	3915
			от 1 до 7	4307
			от 7 до 15	4737
			более 15 лет	5211
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	4389	от 0 до 1	4389
			от 1 до 7	4828
			от 7 до 15	5311
			более 15 лет	5843
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	4906	от 0 до 1	4906
			от 1 до 7	5395
			от 7 до 15	5935
			более 15 лет	6529
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				

1 квалификационный уровень	Документовед, инженер, механик, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам	5852	от 0 до 1	5852
			от 1 до 7	6437
			от 7 до 15	7081
			более 15 лет	7787
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6025	от 0 до 1	6025
			от 1 до 7	6627
			от 7 до 15	7291
			более 15 лет	8019
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6540	от 0 до 1	6540
			от 1 до 7	6801
			от 7 до 15	7482
			более 15 лет	8229
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7315	от 0 до 1	7315
			от 1 до 7	8047
			от 7 до 15	8851
			более 15 лет	9736

Примечание:

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

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

минимальных и базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)	Стаж по занимаемой должности	Базовый оклад (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3012	от 0 до 1	3012
		от 1 до 7	3312
		от 7 до 15	3644
		более 15 лет	4008
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3098	от 0 до 1	3098
		от 1 до 7	3408
		от 7 до 15	3748
		более 15 лет	4124
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3357	от 0 до 1	3357
		от 1 до 7	3692
		от 7 до 15	4062
		более 15 лет	4467
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3530	от 0 до 1	3530
		от 1 до 7	3882
		от 7 до 15	4271
		более 15 лет	4698
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3872	от 0 до 1	3872
		от 1 до 7	4259
		от 7 до 15	4683
		более 15 лет	5152
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4304	от 0 до 1	4304
		от 1 до 7	4746
		от 7 до 15	5221
		более 15 лет	5743
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	4734	от 0 до 1	4734
		от 1 до 7	5206

работ и профессий рабочих		от 7 до 15	5727
		более 15 лет	6299
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5164	от 0 до 1	5164
		от 1 до 7	5680
		от 7 до 15	6248
		более 15 лет	6545

РАЗМЕРЫ
выплат стимулирующего характера

Виды выплат	Размер выплат
1. <*> За стаж непрерывной работы:	
от 1 года до 3 лет	5%
от 3 лет до 5 лет	10%
от 5 лет до 10 лет	15%
от 10 лет до 15 лет	20%
более 15 лет	30%
2. <*> За работу с детьми из соц. неблагополучных семей, с детьми-сиротами	5%
3. <*> За работу с одаренными детьми	5%
4. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	20%
5. <*> За сложность и напряженность	
педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений	до 150%
работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, по профессиональным квалификационным группам	до 250%
6. <*> За почетное звание, ученую степень, государственные награды	20% - 35%
7. <*> За библиотечный стаж работы	
от 5 до 10 лет	20%
от 10 до 15 лет	25%
от 15 до 20 лет	30%
от 20 до 25 лет	35%
более 25 лет	40%
8. <*> За медицинский стаж работы	
от 0 до 5 лет	30%
более 5 лет	40%
9. <*> Педагогу – молодому специалисту	20%

Примечание:

1. <*>Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиональной

квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, доплата устанавливается в процентах к должностному окладу в зависимости от стажа работы по соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей в данном учреждении.

2.-3. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

4. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, в зависимости от объема учебной нагрузки.

5. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

6. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

7. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, в зависимости от общего стажа библиотечной работы. Выплата производится на основании постановления администрации Печенгского района от 31.01.2005 № 46 «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за непрерывный библиотечный стаж работы библиотечным работникам муниципальных учреждений Печенгского района». Перечень должностей работников библиотек, которым устанавливается указанная доплата дополнить должностью «педагог-библиотекарь».

9. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа. Выплата производится на основании постановления администрации Печенгского района от 29.12.2014 № 2184 «О социальной поддержке работников муниципальных образовательных организаций Печенгского района». Педагоги – молодые специалисты, приступившие к трудовой деятельности до момента вступления в силу данного Примерного положения об оплате труда, имеют право на сохранение указанной выплаты согласно ранее действовавшего Примерного положения.

РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера

Виды выплат	Максимальный размер выплат
1. За труд в особых условиях	
1.1. За труд во вредных и опасных условиях	В соответствии со ст. 147 ТК РФ
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	10 %
- работа за дисплеями ЭВМ, ПК	12 %
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12 %
- работы, проводимые в теплицах в условиях повышенной температурной	12 %
- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	12 %
- погрузочно-разгрузочные работы	12 %
- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	12 %
- стирка, сушка и глажение спецодежды	12 %
- работы с использованием химических реактивов, а также их хранением	12 %
- работа на деревообрабатывающих металлообрабатывающих станках	12 %
1.2. В местностях с особыми климатическими условиями	В соответствии с законодательством РФ
2. За труд в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
2.1. За работу в ночное время	35 %
2.2. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
2.3. За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
2.4. За совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, на замену лиц, уходящих в отпуск	По соглашению сторон трудового договора
3. За работу с иными особыми условиями труда <*>	
3.1. За работу с детьми с отклонениями в развитии речи	20 %

3.2. За работу с детьми-инвалидами в общеразвивающих группах (классах)	10 – 15 %
3.3. <*> За проверку письменных работ	
в 1 – 4 классах, по математике, иностранному языку, истории, праву, экономике, обществознанию, физике, химии, биологии, географии, естествознанию	10%
по русскому языку и литературе (чтению и письму)	15%
3.4. <*> За заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, теплицами (учебная мастерская по обработке древесины, учебная мастерская по обработке металла, кабинет обслуживающего труда)	5% - 10%
3.5. <*> Руководство методическим объединением	
районным	15%
школьным	10%
3.6. <*> За работу с библиотечным фондом учебников	20%
3.7. <*> Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	x
3.8. <*> Ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам	x

Примечание:

<*> Доплата устанавливается к должностному окладу без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

3.3. <*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, при этом в классах с числом учащихся менее 15 человек выплата осуществляется в половинном размере.

- учителям 1-4 классов доплата устанавливается независимо от объема учебной нагрузки;

- учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице не устанавливается;

- учителям 5-11 классов, а также 1-4 классов по предмету иностранный язык выплата устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, включая индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице.

3.4. <*> Доплата производится за одну мастерскую независимо от количества расположенных в ней помещений. На одного работника могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух мастерских по одному учреждению, с доплатой за каждую мастерскую. Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

3.5.<*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

3.6.<*> Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу, с учетом повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

3.7. <*> Сумма ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{клр} = (8000 \text{ руб/т}) * n, \text{ где}$$

8000 руб. - размер денежного вознаграждения в месяц (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах крайнего Севера) за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательных классов, не менее 12 человек для коррекционных, компенсирующих классов;

t - наполняемость класса, установленная в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования (25 человек для общеобразовательных классов, 12 человек для коррекционных, компенсирующих классов);

n - количество обучающихся в классе (определяется ежемесячно до 20 числа текущего месяца).

Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, на которых приказом с их письменного согласия, дополнительно возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, вправе получать денежное вознаграждение только за одно классное руководство. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени».

3.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам устанавливается в размере 5 000 рублей в месяц.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а так же в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а так же реализуемых в них общеобразовательных программ. Включая адаптированные общеобразовательные программы.

Педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в одном и более классах, может быть установлено не более двух выплат вознаграждения (10 000 рублей). При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и более классах осуществляется только с его письменного согласия.