

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. ОСТРОВНОЙ

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО- ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ОСТРОВНОЙ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

06.02.2017

№ 37 о/д

Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной»

Во исполнение Указов Президента, в соответствии с приказами Комитета по труду и занятости населения Мурманской области от 16.10.2015 № 89 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (в редакции Комитета по труду и занятости населения Мурманской области от 07.11.2016 № 205), Министерства образования и науки Мурманской области от 14.10.2015 № 1821 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки», постановлениями Администрации от 12.09.2016 № 244 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) и работников органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (в редакции постановления от 01.02.2017 № 19), от 24.04.2014 № 118 «Об утверждении Порядка определения должностного оклада руководителя муниципальной организации (учреждения) ЗАТО г. Островной Мурманской области (в редакции постановления Администрации от 30.12.2016 № 348), с целью актуализации локального акта **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной».

2. Считать утратившими силу приказы ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной:

- от 06.05.2014 № 69 о/д «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной»;

- от 30.05.2014 № 85 «О внесении изменений в приказ от 06.05.2014 № 69 о/д»;

- от 03.03.2015 № 49 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области»;

- от 19.11.2015 № 207 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, утвержденное приказом ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной от 06.05.2014 № 69 о/д (с внесенными изменениями от 30.05.2014 № 85 о/д, от 03.03.2015 № 49 о/д);

- от 27.06.2016 № 138 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области»;

- от 13.09.2016 № 174/1 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области»;

- от 05.12.2016 № 230 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области»;

- от 16.12.2016 № 245 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, утвержденное приказом ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной от 06.05.2014 № 69 о/д»;

- от 09.01.2017 № 5 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, утвержденное приказом ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной от 06.05.2014 № 69 о/д»;

3. Руководителям образовательных учреждений (Мельниковой Н.С., Мирошниченко Т.И., Падалка Н.Ю., Петровой Л.Н.) привести локальные акты учреждений в соответствии с настоящим приказом.

4. Документоведу Гамбарову Т.А. обеспечить размещение настоящего приказа и актуализации локальных актов по оплате труда на странице ООКСМП

официального сайта органов местного самоуправления муниципального образования ЗАТО г. Островной www.zato-ostrov.ru.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

И.о. начальника отдела администрации

И.А. Сусличенко

«УТВЕРЖДЕНО
приказом ООКСМП
Администрации ЗАТО
г. Островной
от 06.02.2016 № 37 о/д

Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО г. Островной (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 24.12.2013 № 711 «О внесении изменений в приказ от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по отраслевым профессиям рабочих» (в редакции от 22.07.2011 N 349, от 13.08.2012 N 527, от 09.10.2012 N 599, от 01.02.2013 N 45, от 01.10.2013 N 515), приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 21.04.2014 № 75 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», постановлениями Администрации ЗАТО г. Островной от 12.09.2016 № 244 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) и работников органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (в редакции постановления от 01.02.2017 № 19), от 24.04.2014 № 118 «Об утверждении Порядка определения должностного оклада руководителя муниципальной организации (учреждения) ЗАТО г. Островной Мурманской области (в редакции постановления Администрации от 30.12.2016 № 348), и предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных организаций (учреждений) системы образования ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной (далее – образовательные организации (учреждения) и включает в себя:

- размеры минимальных окладов для работников образовательных организаций (учреждений) (включая осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- порядок формирования фонда оплаты труда;

- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя образовательной организации (учреждения) и его заместителей;

- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда, установлению предельной численности работников административно-управленческого персонала, новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

1.2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, ЗАТО г. Островной, содержащими нормы трудового права, законами и настоящим Примерным положением.

Системы оплаты труда работникам образовательных организаций (учреждений) устанавливаются с учётом:

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

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трёхсторонней 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 образовательной организации (учреждения) в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
л) порядка аттестации работников образовательных организаций (учреждений), устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем образовательной организации (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.

1.3. Положения по оплате труда работников образовательных организаций (учреждений) разрабатываются с учётом настоящего Примерного положения в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области, нормативными правовыми актами ЗАТО г. Островной. Настоящее Примерное положение носит для муниципальных образовательных организаций (учреждений) рекомендательный характер.

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций (учреждений), включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений)

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным образовательным организациям (учреждениям) на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

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

Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться образовательной организацией (учреждением) на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств бюджета ЗАТО г. Островной Мурманской области на оплату труда работников образовательной организации

(учреждения) предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) (за исключением дошкольной образовательной организации (учреждения) (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

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

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников образовательной организации (учреждения), учитывающих:

специфику образовательной организации (учреждения) особенности труда работников образовательной организации (учреждения);

квалификационную категорию.

Штатное расписание образовательной организации (учреждения) формируется руководителем образовательной организации (учреждения) в пределах базовой, специальных частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

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

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

ФОТ дошкольной образовательной организации (учреждения) включает в себя базовую, компенсационную и стимулирующие части.

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

ФОТк – компенсационная часть ФОТ обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

В объемах средств бюджета ЗАТО г. Островной Мурманской области отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных организаций (учреждений).

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

При формировании фондов оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) (за исключением учителей организаций (учреждений) общего образования, педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций (учреждений)) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных организаций (учреждений), устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_c = 60 \% \text{ ФОТ}; \text{ФОТ}_{\text{ст}} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фондов оплаты труда педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций (учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 = 60 \% \text{ ФОТ}; \text{ФОТ}_{\text{ст}} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

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

$$\text{ФОТ}_6 = 70 \% \text{ ФОТ}; \text{ФОТ}_{\text{ст}} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

2.4. Условия формирования фондов оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 4 к Примерному положению.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений)

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника образовательной организации (учреждения) состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

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

3.1.3. 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.

3.1.4. Для работников образовательных организаций (учреждений) (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работников образовательных организаций (учреждений), осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе постановления Администрации ЗАТО г. Островной (приложение № 2).

3.1.6. Положением по оплате труда работников образовательной организации (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.

3.2. Условия и критерии установления повышающих коэффициентов

3.2.1. Положением об оплате труда работников организации (учреждения) могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Организация (учреждение) самостоятельно устанавливает конкретный перечень (катеорию) работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с настоящим Примерным положением.

3.2.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам организации (учреждения).

Применение к окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении повышающего коэффициента по занимаемой должности и его размерах принимается руководителем организации (учреждения) персонально в отношении конкретного работника.

Установление повышающего коэффициента по занимаемой должности работникам организаций (учреждений), осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам производится согласно приложению № 5 к Примерному положению.

3.2.3. В случаях, когда к должностному окладу (окладу) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

3.2.4. Положением по оплате труда работников организации (учреждения) может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент, который не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам организации (учреждения) с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

3.2.6. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в организации (учреждении) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В образовательных организациях (учреждениях) устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на тяжелых, вредных или опасных работах;
 - на работах с иными особыми условиями труда;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.

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

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы образовательной организации (учреждения);
- многосменный режим работы.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются образовательной организацией (учреждением) самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

3.3.4. Руководители образовательных организаций (учреждений) обеспечивают 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.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В образовательных организациях (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 классность;
 - за квалификацию (высокую квалификацию);
 - за знание и применение в работе иностранных языков;
 - за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
 - педагогу – молодому специалисту;
 - за библиотечный стаж работы;

- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трёх лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного образовательной организации.

2) премии:

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

3.4.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией (учреждением) самостоятельно на основании настоящего Примерного положения в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми образовательной организацией (учреждением).

Перечень стимулирующих выплат, установленных организацией (учреждением), должен отвечать целям и задачам, определенным уставом образовательной организации (учреждения), а также показателям эффективности деятельности образовательной организации (учреждения), утвержденных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной.

Порядок и конкретный размер надбавки к окладу за стаж непрерывной работы и условия ее осуществления устанавливаются руководителем организации (учреждения) и утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации (учреждения) по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников образовательной организации (учреждения) в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации (учреждения) в пределах бюджетных средств на оплату труда работников образовательной организации (учреждения), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией (учреждением) на оплату труда работников:

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

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

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

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации (учреждения) вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем образовательной организации (учреждения) в порядке, установленном образовательной организацией (учреждением).

3.5. Порядок начисления ежемесячной доплаты до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы

3.5.1. Уровень оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах образовательной организации (учреждения).

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

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

3.5.4. 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.

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

3.6. Порядок оплаты труда руководителя образовательной организации (учреждения), его заместителей и главного бухгалтера

3.6.1. Заработная плата руководителя образовательной организации (учреждения), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области, локальными актами ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной.

3.6.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации (учреждения) устанавливается в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя муниципальной организации (учреждения) ЗАТО г. Островной Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 118. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем организации (учреждения).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным

окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Руководителю образовательной организации (учреждения) устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения об установлении стимулирующих выплат руководителям бюджетных организаций (учреждений) образования и культуры и МБУ «ХЭК ЗАТО г. Островной, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, утверждённого приказом от 14.11.2013 № 156 о/д с учетом показателей эффективности деятельности руководителей в соответствии с приказом ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной от 29.08.2013 № 116 о/д «Об утверждении перечней показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципального образования ЗАТО г. Островной».

Величина премиального фонда руководителя может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующей организации (учреждения).

Для стимулирования руководителей главный распорядитель бюджетных средств (учредитель) организации (учреждения) формирует премиальный фонд, составляющий до 5% средств фонда оплаты труда работников организации (учреждения).

$$\text{ФОТст. рук.} = \text{ФОТ} * \text{до } 5\%$$

Размер стимулирующего (премиального) фонда руководителя организации (учреждения) формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальной организации (учреждения) на соответствующий финансовый год и оформляется распоряжением (приказом) главного распорядителя бюджетных средств (учредителем).

Установление премиального фонда руководителя не влечет за собой увеличения фонда оплаты труда организации (учреждения). Неиспользованные средства премиального фонда руководителя организации (учреждения) могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации (учреждения), а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных организаций (учреждений).

3.6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации (учреждения) и средней заработной платы работников организации (учреждения) (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств (учредителем) соответствующих организаций (учреждений), в кратности от 1 до 6.

3.6.4. Должностной оклад руководителя организации (учреждения), определяемый трудовым договором с работодателем, образуется путем умножения базового оклада руководителя на повышающий коэффициент по занимаемой должности и устанавливается в абсолютной сумме в целых рублях:

$$\text{ДО рук.} = \text{БО} \times (\text{K}_1 + \dots + \text{K}_n) + \text{K}_{\text{обр}}$$

где $\text{K}_{\text{обр}}$ – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Увеличение (индексация) должностного оклада руководителя производится посредством увеличения (индексации) базового оклада руководителя и пересчитывается с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, установленного на начало соответствующего финансового года.

3.6.5. Базовый оклад руководителя устанавливается из расчета 1,5 размера минимального оклада, определенного по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 3-го квалификационного уровня, округлением до целого числа.

3.6.6. Базовый оклад руководителя устанавливается на очередной финансовый год и индексируется в случае индексации минимальных окладов.

3.6.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности применяется для определения должностного оклада руководителя и рассчитывается ежегодно путем суммирования повышающих коэффициентов, определяемых в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенности деятельности и значимости конкретной организации.

3.6.8. Масштабность управления характеризует объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания, объем бюджетных ассигнований обслуживаемых организаций (учреждений) и субсидий на иные цели по состоянию на начало соответствующего финансового года:

Объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания, объем бюджетных ассигнований обслуживаемых организаций (учреждений) и субсидий на иные цели по состоянию на начало соответствующего финансового года, млн. рублей	Размер коэффициента
менее 10	1,1
от 10 до 30	1,2
от 30 до 50	1,3
от 50 до 105	1,4
от 105 до 110	1,5
от 110 до 120	1,6
свыше 120	1,7

Должностные оклады заместителей руководителей организаций (учреждений) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций (учреждений) (без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя).

3.6.9. К должностному окладу руководителя применяются повышающие коэффициенты, учитывающие особенность и значимость организации.

3.6.10. Особенность определяется количеством оказываемых организацией (учреждением) муниципальных услуг, предоставляемых в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», и внесенных в Реестр муниципальных услуг, предоставляемых органами местного самоуправления и муниципальными организациями (учреждениями) ЗАТО г. Островной, и государственных услуг, предоставляемых по переданным полномочиям.

Учитывается не более двух муниципальных услуг. Размер повышающих коэффициентов: 0,1 за каждую муниципальную услугу, но не более 0,2; для организаций (учреждений), осуществляющих деятельность в сфере культуры, не ниже 0,05.

3.6.11. Значимость определяется степенью важности целей и задач, для которых создана организация (учреждение). Учредителем определено три степени значимости организаций (учреждений) и соответствующие повышающие коэффициенты:

1 степень значимости – 0,2.

К организациям (учреждениям) 1 степени значимости относятся: общеобразовательная организация (учреждение), дошкольная образовательная организация (учреждение), организации (учреждения) культуры.

2 степень значимости – 0,1.

К организациям (учреждениям) 2 степени значимости относятся организации (учреждения) дополнительного образования детей.

3.6.12. К должностному окладу руководителя применяется коэффициент уровня управления, учитывающий количество работников образовательной организации (учреждения), утвержденных в штатном расписании на начало соответствующего финансового года.

Количество работников образовательной организации (учреждения), утвержденных в штатном расписании на начало соответствующего финансового года, человек	Размер коэффициента
менее 10	0,1
от 10 до 20	0,2
от 20 до 30	0,3
свыше 30	0,4

3.6.13. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом соответствующей образовательной организации (учреждения).

3.6.14. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу руководителя образует новый оклад, применяемый при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда, соотношения численности основного и прочего персонала и установлению предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников

4.1. Руководитель образовательной организации (учреждения) утверждает штатное расписание образовательной организации (учреждения) самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) с учётом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией (учреждением) услуг, организация (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной).

4.3. Численный состав работников образовательной организации (учреждения) должен быть достаточным для гарантированного выполнения её функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

4.4. Штатное расписание образовательной организации (учреждения) включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данной образовательной организации (учреждения).

4.5. При формировании штатного расписания образовательной организации (учреждения) (за исключением детских домов и школ-интернатов) рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников образовательной организации (учреждения).

4.6. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

4.7. ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственной организации (учреждения) (не более 40 процентов). Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается правовым актом Администрации ЗАТО г. Островной.

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

4.9. Вспомогательный персонал организации (учреждения) – работники организации (учреждения), создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации (учреждения) целей деятельности этой организации (учреждения), включая обслуживание зданий и оборудования.

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

4.11. Соотношение численности основного персонала организации (учреждения) к численности прочего персонала должно быть не менее 60% и не более 40% соответственно.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{оп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{оп}}$ – фонд оплаты труда основного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда прочего персонала.

$\text{ШЧп} = \text{ШЧ}_{\text{оп}} + \text{ШЧ}_{\text{пп}}$, где

ШЧп – штатная численность персонала учреждения;

$\text{ШЧ}_{\text{оп}}$ – штатная численность основного персонала;

$\text{ШЧ}_{\text{пп}}$ – штатная численность прочего персонала.

Размеры минимальных окладов по должностям работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3507
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		3753
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного организации, старший дежурный по режиму	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6216
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6400
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6488
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	6837

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		6400
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 программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и 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 образовательной организации(подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательной организации(подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	

Размеры минимальных окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		3377
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		4111
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	
2 квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая	
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	
4 квалификационный уровень	процедурная медицинская сестра	
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		6351
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	

Размеры минимальных окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		2884
	Контролер билетов, смотритель музейный	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		3899
	Организатор экскурсий, руководитель кружка, клуба, объединения, аккомпаниатор, культурорганизатор, балетмейстер, заведующий костюмерной, ассистенты: режиссера, дирижера,	

	балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		4444
	Художник-бутафор, художник-постановщик, художник-гример, художник-декоратор, художник-постановщик, художник по свету, библиотекарь, специалист по жанрам творчества, звукооператор, монтажер, методист музея	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии»		4834
	Главный художник, режиссер-постановщик, заведующий библиотекой	

**Минимальные размеры окладов работников образовательных организаций
ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2795
	Агент	
	Агент по снабжению	
	Архивариус	
	Дежурный бюро пропусков	
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха, общежитию и др.)	
	Делопроизводитель	
	Инкассатор	
	Калькулятор, кассир	
	Кодификатор, копировщик	
	Комендант	
	Машинистка	
	Машинистка (работающая с иностранным текстом)	
	Нарядчик	
	Паспортист	
	Секретарь, секретарь-машинистка	
	Секретарь-стенографистка	
	Статистик	
	Стенографистка	
	Счетовод	
	Табельщик	
	Таксировщик	
	Учетчик	
	Чертежник	
	Экспедитор	
	Экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень		3164

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3346
	Администратор	
	Инспекторы	
	Инспектор по кадрам	
	Инспектор по контролю за исполнением поручений	
	Специалист по работе с молодежью	
	Диспетчер	
	Оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ	
	Оператор диспетчерской службы	
	Секретарь незрячего специалиста	
	Секретарь руководителя	
	Техники всех специальностей и наименований	
	Переводчик-дактилолог	
	Лаборант	
	Товаровед	
	Художник	
2 квалификационный уровень		3752
	Заведующий архивом	
	Заведующий бюро пропусков	
	Заведующий камерой хранения	
	Заведующий канцелярией	
	Заведующий комнатой отдыха	
	Заведующий копировально-множительным бюро	
	Заведующий машинописным бюро	
	Заведующий складом	
	Заведующий фотолабораторией	
	Заведующий экспедицией	
	Заведующий хозяйством	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень		4193
	Заведующий общежитием	
	Заведующий производством (шеф-повар)	
	Заведующий столовой	
	Начальник хозяйственного отдела	
	Производитель работ (прораб), включая старшего	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		4632
	Мастер участка (включая старшего)	
	Начальник автоколонны	
	Механик	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень		5186
	Начальник гаража	
	Начальник смены (участка)	
	Начальник (заведующий) мастерской	
	Начальник цеха (участка)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		5002
	Аналитик	
	Архитектор	
	Бухгалтер	
	Бухгалтер-ревизор	
	Профконсультант	
	Документовед	
	Инженеры различных специальностей и наименований	
	Инженер-конструктор (конструктор)	
	Математик	
	Менеджер по персоналу	
	Менеджер по связям с общественностью	

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
	Переводчик	
	Программист	
	Психолог	
	Социолог	
	Специалист по кадрам	
	Инженер-технолог (технолог)	
	Физиолог	
	Экономисты различных специальностей и наименований	
	Инженер-электроник (электроник)	
	Эксперт	
	Юрисконсульт	
2 квалификационный уровень		5150
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень		5589
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		6253
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень		6840
	Заместитель главного бухгалтера	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		6257
	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.)	
	Начальник отдела	
	Начальник отдела материально-технического снабжения	
	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации	
	Начальник отдела центра занятости населения	
	Начальник планово-экономического отдела	
	Начальник технического отдела	
	Начальник финансового отдела	

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
	Начальник юридического отдела	
2 квалификационный уровень		6326
	Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	
3 квалификационный уровень		7503
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

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».

**Минимальные размеры окладов работников образовательных организаций
(учреждений) ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2574
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2648
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2869
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3016
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3309
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3679
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4046
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4413

Примечание:

1. Установление окладов работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

3. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

4. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем муниципальной организации (учреждения)».

Условия формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих

1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТдмн} + \text{ФОТрпн}$,

где ФОТ – фонд оплаты труда работников организации (учреждения)

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации (учреждения) и формируется из должностного оклада (оклада) работников организации (учреждения) на соответствующий год.

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающего коэффициента по занимаемой должности к должностному окладу (окладу) работников организации (учреждения), образующего новый должностной оклад.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

Размеры компенсационных выплат определяются в соответствии с законодательством, в пределах ФОТ и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации (учреждения).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера:

- персонального повышающего коэффициента к размерам должностных окладов (окладов);

- надбавок за интенсивность, высокие результаты работы, стаж непрерывной работы, выслугу лет, качество выполняемых работ;

- премиальных выплат по итогам работы.

В случае образования экономии фонда оплаты труда работников организации (учреждения) вследствие временной нетрудоспособности, невыходов на работу в случаях, установленных законодательством, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% от средств на оплату труда.

Для стимулирования руководителей главный распорядитель бюджетных средств (учредитель) организации (учреждения) формирует премиальный фонд, составляющий до 5 процентов средств фонда оплаты труда работников организации (учреждения). Также с целью стимулирования заместителя руководителя и главного бухгалтера руководитель организации (учреждения) в пределах фонда оплаты труда формирует стимулирующий (премиальный) фонд на 10-30 процентов ниже стимулирующего (премиального) фонда руководителя организации (учреждения).

$\text{ФОТст. рук.} = \text{ФОТ} * \text{до } 5\%$;

$\text{ФОТст. зам. рук.} = \text{ФОТ} * (\text{до } 5\% / 100 * (\text{от } 70\% \text{ до } 90\%))$;

$\text{ФОТст. гл. бух.} = \text{ФОТ} * (\text{до } 5\% / 100 * (\text{от } 70\% \text{ до } 90\%))$

Размер стимулирующего (премиального) фонда руководителя организации (учреждения) формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

муниципальной организации (учреждения) на соответствующий финансовый год и оформляется распоряжением (приказом) главного распорядителя бюджетных средств (учредителем).

Размер стимулирующего (премиального) фонда заместителя руководителя и главного бухгалтера формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда организации (учреждения) на соответствующий финансовый год и оформляется приказом руководителя организации (учреждения).

Установление премиального фонда руководителя не влечет за собой увеличения фонда оплаты труда организации (учреждения). Неиспользованные средства премиального фонда руководителя организации (учреждения) могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации (учреждения), а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных организаций (учреждений).

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя организации (учреждения) осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников организации (учреждения) и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

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

ФОТдмн – доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. При формировании фонда оплаты труда работников организации (учреждения) предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на год):

- должностной оклад (оклад) - в размере 12 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряжённость (интенсивность) и высокие результаты работы - в размере до 5 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) - в размере до 3 должностных окладов;
- ежемесячная премия по результатам работы - в размере до 3,7 должностных окладов;
- премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ - в размере до 2 должностных окладов;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад, - в размере до 17 должностных окладов;
- персональный повышающий коэффициент - в размере до 3 должностных окладов;
- доплата за работу в ночное время – в размере 1,6 должностного оклада работникам, осуществляющим работу в ночное время, в соответствии с коллективным договором учреждения (функциональными обязанностями работников);
- доплата за работу в нерабочие праздничные дни – в размере 0,5 должностного оклада работникам, осуществляющим работу в сменном режиме, в соответствии с коллективным договором учреждения (функциональными обязанностями работников).

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

Главный распорядитель бюджетных средств (учредитель) ежегодно в срок до 15 октября устанавливает распоряжением (приказом) размер выплат на очередной финансовый год для каждой подведомственной организации (учреждения) в соответствии с настоящим пунктом. Распоряжение (приказ) издается на основании ходатайства руководителя соответствующей организации (учреждения), согласованного с Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области».

3. Устанавливается следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк – не более 70%;

ФОТст – не менее 30%.

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

При расчете соотношений составляющих фонда оплаты труда не учитываются компенсационные выплаты – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и районный коэффициент, доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

«Приложение № 5
к Примерному положению

Повышающий коэффициент по занимаемой должности
к минимальным размерам окладов работников муниципальных
организаций (учреждений) и работников органов местного самоуправления
ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым должностям служащих
по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Сумма (рублей)	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	2795	1,05	139,75	2934,75
2 квалификационный уровень	3164	1,18	569,52	3733,52
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	3346	1,05	167,30	31513,30
2 квалификационный уровень	3752	1,17	637,84	4389,84
3 квалификационный уровень	4193	1,30	1257,90	5450,90
4 квалификационный уровень	4632	1,43	1991,76	6623,76
5 квалификационный уровень	5186	1,60	3111,60	8297,60
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	5002	1,05	250,10	5252,10
2 квалификационный уровень	5150	1,08	412,00	5562,00
3 квалификационный уровень	5589	1,17	950,13	6539,13
4 квалификационный уровень	6253	1,30	1875,90	8128,90
5 квалификационный уровень	6840	1,42	2872,80	9712,80
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	6257	1,05	312,85	6569,85

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Сумма (рублей)	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента (рублей)
2 квалификационный уровень	6326	1,06	379,56	6705,56
3 квалификационный уровень	7503	1,25	1875,75	9378,75

Повышающий коэффициент по занимаемой должности
к минимальным размерам окладов работников муниципальных организаций
(учреждений) ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС)	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.11.2016	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Сумма (рублей)	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента (рублей)
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	2574	1,05	128,70	2702,7
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	2648	1,08	211,84	2859,84
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	2869	1,16	459,04	3328,04
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3016	1,22	663,52	3679,52
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3309	1,34	1125,06	4434,06
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3679	1,48	1765,92	5444,92
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4046	1,62	2508,52	6554,52
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4413	1,76	3353,88	7766,88