

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО – ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
АЛЕКСАНДРОВСК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 05 » декабря 2014 г.

№ 3038

Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск

На основании постановления администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск",
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск (далее по тексту – Примерное положение).

2. Руководителям муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск, разработать и утвердить с учетом мнения представительного органа работников Положение по оплате труда работников учреждений с учетом Примерного положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего постановления следующие постановления администрации ЗАТО Александровск:

- от 31.10.2013 № 2537 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск»;

- от 30.01.2014 № 205 «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск».

4. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию установленным порядком и размещению на официальном сайте ЗАТО Александровск.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2015 года.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника управления образования администрации ЗАТО Александровск В.Ф.Прокопьеву.

**И.о. главы администрации
ЗАТО Александровск**



И.А. Мазитов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
ЗАТО Александровск
от «05» декабря 2014 г. № 3038

**Примерное положение
по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных
и казенных учреждений, подведомственных управлению образования
администрации ЗАТО Александровск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Примерное положение распространяется на муниципальные бюджетные, автономные и казенные учреждения, подведомственные управлению образования администрации ЗАТО Александровск (далее – учреждения) и осуществляющие деятельность по следующим видам экономической деятельности:

«Образование»;

«Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий»;

«Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»;

«Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг»;

«Деятельность столовых при предприятиях и учреждениях».

1.3. Примерное положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- порядок и условия оплаты труда медицинских работников, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);

- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда и соотношения численности по категориям персонала, формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

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

1.6. Сложность выполняемых работ определяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.7. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) на основании Критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525(зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27.09.2007 № 10191).

1.8. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.9. По должностям служащих (профессиям рабочих), минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов, ставок) по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов (должностных окладов, ставок) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок), персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.14. При установлении заработной платы работникам работодателям необходимо учесть требования Соглашения между Мурманским областным советом профсоюзов, Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области и Правительством Мурманской области.

1.15. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

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

Для целей настоящего постановления используются следующие основные понятия:

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

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск приведен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

1.16. Включенные в штатное расписание должности работников должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

1.17. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

1.18. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

1.19. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений (приложение № 2 к Примерному положению).

1.20. Размеры и условия оплаты труда работников учреждений не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - минимальные оклады) работников образования, занимающих должности руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала (далее – работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями) согласно приложению № 3 к Примерному положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической и (или) преподавательской работы, 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».

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

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности (профессии) работникам учреждения в соответствии с пунктами 2.3.1 - 2.3.7 настоящего Положения, а также персонального повышающего коэффициента.

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

Повышающие персональные коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за сложность и интенсивность педагогической работы; за работу в специальных (коррекционных) классах, группах, отделениях, в группах

компенсирующей направленности, в группах оздоровительной направленности дошкольных учреждений; за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа; за работу в гимназиях, классах профильного обучения, классах с углубленным изучением отдельных предметов, в ресурсных центрах, областных экспериментальных площадок; за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах и по другим основаниям образуют новый оклад и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

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

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и руководящим педагогическим работникам образовательных учреждений, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

1,15 - для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую категорию;

1,10 - для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую категорию;

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

2.3.2. Повышающий коэффициент за сложность и интенсивность педагогической работы устанавливается педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, общеобразовательных учреждений.

Размер повышающего коэффициента за сложность и интенсивность педагогической работы составляет:

1,15 – начальное общее образование;

1,15 - основное общее образование;

1,16 - среднее (полное) общее образование.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

2.3.3. Повышающий коэффициент за работу в специальных (коррекционных) классах, группах, отделениях учителям и другим педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с отклонениями в развитии, за работу воспитателям и другим работникам в группах компенсирующей направленности дошкольных образовательных учреждений.

Размер повышающего коэффициента - 1,2.

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- учителям к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения);

- другим категориям работников, исходя из должностного оклада (оклада).

2.3.4. Размер повышающего коэффициента за работу в муниципальных учреждениях образования, расположенных в сельских и приравненных к ним населенных пунктах ЗАТО Александровск (далее – повышающий коэффициент за работу в сельской местности) устанавливается 1,25, в соответствии с постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.04.2011 № 660 «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в муниципальных учреждениях образования и культуры, расположенных в сельских и приравненных к ним населенных пунктах ЗАТО Александровск» (с изменениями и дополнениями).

2.3.5. Размер повышающего коэффициента за работу в гимназиях, в классах профильного обучения, классах с углубленным изучением отдельных предметов, в ресурсных центрах, областных экспериментальных площадок, педагогическим работникам устанавливается 1,15.

2.3.6. Размер повышающего коэффициента специалистам психолого-медико - педагогических комиссий, логопедических пунктов составляет - 1,20.

2.3.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) воспитателям и другим работникам за работу в группах оздоровительной направленности дошкольных образовательных учреждений.

Размер повышающего коэффициента - 1,15.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностному окладу, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу

(должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При применении к должностному окладу (окладу), ставке повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), ставку, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному должностному окладу (окладу), ставке.

2.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады), ставки повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.6. В оклады (должностные оклады) педагогических работников, после увеличения минимального оклада на повышающие коэффициенты, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Примерного положения.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 8 и 10 Примерного положения.

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, (далее – работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области устанавливается отдельным категориям работников, являющимся специалистами учреждений образования и имеющих право на установление повышающих окладов, в соответствии с законом 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", постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП "О перечне должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышающих 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".

Размер повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области составляет 1,25.

Применение повышающего коэффициента образует новый оклад, и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением случаев, установленных трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

При применении к окладу (должностному окладу) повышающего коэффициента, образующего новый оклад (должностной оклад), персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не

учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

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

3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Примерного положения.

3.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 8 и 10 Примерного положения.

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

4.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее – работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ, устанавливается к окладам рабочих, работающих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более одного календарного года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается руководителем учреждения в соответствии с рекомендуемым Перечнем профессий высококвалифицированных рабочих образовательных учреждений и учреждений образования, занятых на важных и ответственных работах (приложение № 4 к Примерному положению).

Минимальный размер оклада (должностного оклада) высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент в размере от 1,1 до 1,2.

4.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Примерного положения.

4.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 8 и 10 Примерного положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников из числа медицинских работников, включая размеры минимальных окладов (должностных окладов)

5.1. Минимальные размеры окладов медицинских работников (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями) (приложение № 5 к Примерному положению).

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области устанавливается отдельным категориям работников, являющимся специалистами учреждений образования и имеющим право на установление повышающих окладов, в соответствии с законом 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", постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП "О перечне должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышающих 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".

Размер повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области составляет 1,25.

Применение повышающего коэффициента образует новый оклад, и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0

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

При применении к окладу (должностному окладу) повышающего коэффициента, образующего новый оклад, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Примерного положения.

5.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 8 и 10 Примерного положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры, искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов)

6.1. Минимальные размеры окладов работников образовательных учреждений, из числа работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 6 к Примерному положению).

6.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области устанавливается отдельным категориям работников, являющимся специалистами учреждений образования и имеющим право на установление повышающих окладов, в соответствии с законом 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", постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП "О перечне должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышающих 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".

Размер повышающего коэффициента за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области составляет 1,25.

Применение повышающего коэффициента образует новый оклад, и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Примерного положения.

6.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 8 и 10 Примерного положения.

7. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера

7.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка в размере 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск;

- выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки;

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда составляет – до 12 процентов установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Работодатель 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.

7.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к заработной плате работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов ЗАТО Александровск от 29.06.2009 № 38 «О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Рекомендуемый размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100 процентов оклада работника, выполняющего

указанные обязанности, но не выше 100 процентов оклада отсутствующего работника.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

7.10. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации:

- для педагогических работников Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69;

- для водителей автомобилей Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса Российской Федерации от 20.08.2004 № 15.

7.11. Надбавка в размере 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск устанавливается всем работникам по основному месту работы от установленного оклада (должностного оклада), ставки без учета совместительства и совмещения.

Педагогическим работникам указанная надбавка устанавливается от ставок, образованных исходя из установленного в трудовом договоре объема учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

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

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) 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.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности) (0,25; 0,5; 0,75; 1) и учитывается для расчета среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = (Р_{мзп} \times К_{ов} \times К_{зст}) - Р_{нзп}, \text{ где}$$

Д – размер доплаты;

Р_{мзп} – размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

К_{ов} – коэффициент отработанного времени;

К_{зст} – коэффициент замещения ставки (должности);

Р_{нзп} – размер начисленной заработной платы.

В случае, если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности) выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

7.13. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений (общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, дошкольных образовательных учреждений, иных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с полученной лицензией)) за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Рекомендуемый перечень компенсационных выплат:

- 1) классное руководство;
- 2) проверка письменных работ, тетрадей, контурных карт;
- 3) заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими;
- 4) руководство школьными методическими, предметными, цикловыми комиссиями;
- 5) проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- 6) организация общественно-полезного труда обучающихся;
- 7) организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций учащихся;
- 8) наставничество, работа по адаптации молодых специалистов;
- 9) организация внеклассной работы по предмету;

- 10) проведение работы по дополнительным образовательным программам;
 - 11) организация трудового обучения, профессиональной ориентации;
 - 12) заведование и руководство методическими объединениями дошкольного образовательного учреждения, проведение семинаров, круглых столов и др.;
 - 13) организация и проведение городских конкурсов и конкурсов в учреждении, тематических утренников, праздников и т.п.;
 - 14) заведование музыкальным залом, спортивным залом, бассейном;
 - 15) подготовительные работы на трассах, лыжных трассах, стадионах;
 - 16) организация и проведение спортивных соревнований различного уровня, судейство на соревнованиях;
 - 17) подготовка и проведение городских профессиональных конкурсов, оформление выставок и т.п.;
 - 18) за участие педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и других;
 - 19) за выполнение иных работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.
- Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений выплачивается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в соответствии с порядком, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области.

8. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211, работникам могут быть установлены следующие выплаты 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 Российской Федерации, ученую степень звание; педагогу - молодому специалисту;
 - за библиотечный стаж работы;
 - медицинским работникам (среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.
- 2) Премии:
 - за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
 - по итогам выполнения особо важных и срочных работ;

единовременные премии.

Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми локальными актами учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

8.2. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Конкретный размер устанавливается работодателем.

8.3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими условия и порядок выплаты указанной надбавки с учетом обеспеченности данной выплаты финансовыми средствами.

8.4. Стимулирующая надбавка за классность устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии «Водитель автомобиля» за присвоенную квалификационную категорию, в следующих размерах:

- водителям 2-го класса – 10 процентов установленного оклада;
- водителям 1-го класса – 25 процентов установленного оклада.

Конкретный размер стимулирующей надбавки за классность и периодичность ее выплаты устанавливается работодателем.

Водителям автомобилей, которым установлен повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ, надбавка за классность не выплачивается.

Стимулирующая надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя.

За время ремонта стимулирующая надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на автомобиле.

8.5. Стимулирующая надбавка за безаварийную работу может выплачиваться работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессии «Водитель автомобиля».

Основными показателями для назначения и выплаты стимулирующей надбавки за безаварийную работу могут быть: отсутствие нарушений работником правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за безаварийную работу – до 80 процентов установленного оклада.

Конкретный размер стимулирующей надбавки за безаварийную работу и периодичность ее выплаты устанавливается работодателем.

При установлении работодателем размера стимулирующей надбавки водителям автомобилей за безаварийную работу объективно и всесторонне

должен учитываться уровень профессиональной подготовки, классность, водительский стаж, характер, режим и условия работы работников.

Стимулирующая надбавка за безаварийную работу может не производиться (или производиться в меньшем размере) водителям автомобилей – участникам дорожно-транспортного происшествия (далее – происшествие), нарушившим правила дорожного движения, за период, в котором произошло происшествие.

Стимулирующая надбавка за безаварийную работу, также может не выплачиваться водителям автомобилей, признанным в соответствии с законодательством Российской Федерации виновными в совершении происшествия.

8.6. Стимулирующую выплату за интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работнику учреждения в виде надбавки к окладу (должностному окладу) на основе разработанных учреждением критериев, размеров и условий их выплаты, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики образовательных учреждений и учреждений образования.

Рекомендуемые направления стимулирующих выплат за интенсивность и качество выполняемых работ:

1) реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

2) организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

3) динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

5) участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

6) участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.);

7) участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

8) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

9) работа с детьми из социально неблагополучных семей;

10) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

11) за результаты в участии педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Воспитатель года» и других;

12) за результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности;

13) результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;

14) разработка индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;

15) внедрение новых технологий, в том числе информационных;

16) результативность работы по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся;

17) снижение пропусков учащимися уроков без уважительных причин;

18) трансляция передового педагогического опыта;

19) высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений;

20) отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;

21) качественная подготовка учреждений к зимнему сезону;

22) результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками;

23) отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;

24) повышение показателей посещаемости детей в дошкольных образовательных учреждениях по сравнению с предыдущим учебным годом;

25) снижение показателей заболеваемости детей в дошкольных образовательных учреждениях;

26) сохранность контингента обучающихся, осваивающих дополнительные образовательные программы в течение учебного года;

27) удовлетворенность обучающихся и законных представителей обучающихся условиями и качеством реализации образовательных программ педагогом.

Надбавка может устанавливаться приказом руководителя учреждения сроком не более 1 календарного года. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

8.7. К стимулирующим выплатам относятся доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности.

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам) в следующих размерах:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) - за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года; «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Отличник народного образования»

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной

направленности (ДЮСШ), имеющим звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам);

- до 30 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) - за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- до 10 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) медицинским работникам образовательных учреждений по основной работе - за ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических или химических) наук или почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", включая "Заслуженный врач республики" в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года;

- до 15 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) медицинским работникам образовательных учреждений по основной работе - за ученую степень доктора медицинских (фармацевтических или химических) наук или почетное звание "Народный врач СССР".

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8.8. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по учреждению.

Конкретные размеры и период выплат премии по итогам работы определяются работодателем в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

8.9. Критерии, размеры и условия выплаты премирования устанавливаются локальным актом учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ работодателя с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

8.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Примерным положением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также целевым показателям эффективности

деятельности учреждений, утверждаемых приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

8.11. 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).

8.12. Если в учреждении порядок стимулирования работников определяется в отдельном положении о выплатах стимулирующего характера, оно утверждается одновременно с положением по оплате труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.13. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю учреждения;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя структурного подразделения.

8.14. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положениях об оплате труда работников учреждений, утвержденных руководителем учреждения и согласованных с представительным органом работников учреждения.

8.15. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

9. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

9.2. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения,

утверждаемым приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

9.3. Размеры оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

9.4. При наличии оснований к должностному окладу руководителя образовательного учреждения может применяться повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1. пункта 2.3. раздела 2, настоящего Примерного положения.

9.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Примерного положения.

9.6. Стимулирование руководителей производится из централизованных на эти цели бюджетных ассигнований, которые могут составлять до 5% средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер централизованных средств ежегодно определяется приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

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

9.7. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Размеры стимулирования руководителя учреждения, порядок и условия его выплаты устанавливаются локальным нормативным актом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

9.8. При наличии оснований, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 1 процента от выручки, получаемой учреждением от приносящей доход деятельности, в части оказываемых услуг, выполняемых работ, реализуемых товаров, предусмотренных уставом учреждения (за исключением родительской платы, взимаемой дошкольными образовательными учреждениями за содержание детей; средств, получаемых в виде платы за питание в школьных столовых общеобразовательных учреждений; средств, имеющих целевое назначение).

9.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.

9.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Конкретные должностные оклады заместителям руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

9.11. При наличии оснований к должностному окладу заместителя руководителя образовательного учреждения применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1. пункта 2.3. раздела 2 настоящего Примерного положения,

9.12. При наличии оснований заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7, разделом 8 настоящего Примерного положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7, разделом 8 настоящего Примерного положения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением по оплате труда учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения решением руководителя учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Примерного положения.

9.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению), указанные в разделах 2 и 3 настоящего Примерного положения, к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера не применяются, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию и повышающего коэффициента за работу в сельской местности, указанных в подпунктах 2.3.1. и 2.3.4. пункта 2.3. раздела 2 настоящего Примерного положения.

В случае если руководитель учреждения и его заместители не являются руководящими педагогическими работниками, но имеют квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, таким руководителям учреждения и его заместителям устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

1,15 – при наличии высшей категории;

1,10 – при наличии первой категории.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений могут производиться выплата материальной помощи и иные выплаты, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

10.2. По должностям работников, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Примерным положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

10.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу для муниципальных бюджетных, автономных
и казенных учреждений, подведомственных управлению образования
администрации ЗАТО Александровск**

Должности административно-управленческого персонала

1. Руководитель (директор, заведующий, начальник)
2. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
3. Заведующий (начальник, руководитель) обособленным структурным подразделением (не занятый реализацией образовательной программы)
4. Главный инженер
5. Главный бухгалтер

Должности вспомогательного персонала для образовательных организаций:

1. Архивист
2. Администратор
3. Бухгалтер
4. Водитель автомобиля
5. Гардеробщик
6. Грузчик
7. Дворник
8. Дежурный
9. Диспетчер
10. Делопроизводитель
11. Документовед
12. Инженер
13. Кастелянша
14. Кассир
15. Кладовщик
16. Лаборант
17. Механик
18. Мойщик посуды
19. Оператор стиральных машин
20. Оператор теплопункта
21. Плотник
22. Повар
23. Программист
24. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
25. Рабочий по кухне
26. Рабочий по стирке и ремонту одежды

27. Секретарь
28. Системный администратор
29. Специалист по кадрам
30. Слесарь по ремонту автомобилей
31. Сторож (вахтер)
32. Техник
33. Уборщик производственных и служебных помещений
34. Электрик
35. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
36. Экономист
37. Юрисконсульт

Должности вспомогательного персонала для учреждений образования:

1. Архивист
 2. Администратор
 3. Бухгалтер
 4. Гардеробщик
 5. Дворник
 6. Дежурный
 7. Делопроизводитель
 8. Документовед
 9. Кассир
 10. Кладовщик
 11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
 12. Специалист по кадрам
 13. Сторож (вахтер)
 14. Уборщик
 15. Экономист
 16. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
 17. Юрисконсульт
-

Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАТО Александровск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, специальную и стимулирующую части.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения:

выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений; квалификационную категорию; сложность и интенсивность педагогической работы;

выплат компенсационного характера, в том числе педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузкой;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания.

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

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

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

3.2. При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_с = 60\% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 40\% \text{ ФОТ}$$

4. 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%.

Приложение № 3
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов работников образования,
занимающих должности руководителей структурных подразделений,
педагогического и учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Типы (виды) учреждений	Наименование вида деятельности	Минимальный размер оклада (в рублях)	
				с 01.01.2015	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня					
	помощник воспитателя	Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования	Образование	2907 - 3187	
				2824 - 3021	
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	прочие типы (виды) учреждений	Прочие виды деятельности	2824 - 3021	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня					

1 квалификационный уровень	младший воспитатель	Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования	Образование	3381 - 3741
	Дежурный по режиму; младший воспитатель	прочие типы (виды) учреждений	Прочие виды деятельности	3284 - 3547
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования	Образование	5258 – 6146
	Инструктор по труду	Учреждения дополнительного образования детей		
	Инструктор по физической культуре	Детско-юношеская спортивная школа	Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	

	<p>Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый</p>	<p>прочие типы (виды) учреждений</p>	<p>Прочие виды деятельности</p>	<p>5098 - 5824</p>
<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>социальный педагог</p>	<p>Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования</p>	<p>Образование</p>	<p>5498 - 6624</p>
	<p>социальный педагог; педагог-организатор</p>	<p>Общеобразовательные учреждения, реализующие программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования</p>		
	<p>педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер</p>	<p>Учреждения дополнительного образования детей</p>		
	<p>тренер-преподаватель</p>	<p>Детско-юношеская спортивная школа</p>	<p>Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта</p>	

	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	прочие типы (виды) учреждений	Прочие виды деятельности	5325 – 6278
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог воспитатель; педагог-психолог педагог-психолог мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования общеобразовательные учреждения, реализующие программу начального общего образования общеобразовательные учреждения, реализующие программу основного общего, среднего (полного) общего образования учреждения дополнительного образования детей; межшкольный учебный комбинат	Образование	5685 – 6999

	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	прочие типы (виды) учреждений	Прочие виды деятельности	5503 - 6635
4 квалификационный уровень	учитель-логопед; учитель-дефектолог; старший воспитатель	Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования	Образование	5856 – 7341
		общеобразовательные учреждения, реализующие программу начального общего образования		
		общеобразовательные учреждения, реализующие программу основного общего, среднего (полного) общего образования		
	учитель; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности старший методист	учреждения дополнительного образования детей		

	<p>преподаватель, старший методист</p> <p>преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь</p>	<p>межшкольный учебный комбинат</p> <p>прочие типы (виды) учреждений</p>	<p>Прочие виды деятельности</p>	<p>5665 - 6958</p>
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p>				
<p>I квалификационный уровень</p>	<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями,</p>	<p>все типы (виды) учреждений</p>	<p>все виды деятельности</p>	<p>5713</p>

2 квалификационный уровень	<p>реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей</p> <p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей</p>	все типы (виды) учреждений	Все виды деятельности	
			5778	

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих образовательных учреждений и учреждений образования, занятых на важных и ответственных работах

№ п/п	Наименование профессий
1.	Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства
2.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)
3.	Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских учреждений образования, принимающий непосредственное участие в учебном процессе
4.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара)
5.	Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе

Приложение № 5
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов медицинских работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях) с 01.01.2015
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	3958-4182
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	3995-4256
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра бассейна, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии	4556-5377
4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной	4556-5377
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	4556-5377
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	6124

Приложение № 6
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов работников образовательных учреждений
из числа работников культуры и искусства**

Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Минимальный размер оклада (в рублях) с 01.01.2015
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Руководитель кружка, клуба, объединения, аккомпаниатор, заведующий костюмерной, балетмейстер	3678-4335
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь, звукооператор	3940-4597
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	4072