



33

**МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«21» февраля 2014 года

с. Ловозеро

№ 90-ПГ

**Об утверждении Примерного Положения об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений  
Ловозерского района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 протокол N 11, Уставом Ловозерского района, постановлением администрации Ловозерского района от 30 января 2014 года № 38-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район», **постановляю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ловозерского района.

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений принять локальные правовые акты по оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ловозерского района, утвержденным настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2014 года.

4. Признать утратившими силу постановления администрации Ловозерского района:

- от 30.10.2012 № 524-ПЗ «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования Ловозерский район»;

- от 23.10.2013 № 673-ПГ «О внесении изменений в постановление администрации Ловозерского района от 30 октября 2012 № 524-ПЗ «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования Ловозерский район»;

- от 10.12.2013 № 856-ПГ «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования Ловозерский район»

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Отдела по образованию администрации Ловозерского района Бабиченко Л.В.

Глава Ловозерского района

А.В. Шестак



## **Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ловозерского района**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ловозерского района (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников образовательных учреждений и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - учреждений);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, включающий размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников учреждений (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений за счет субсидий, предоставленных учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательных учреждений в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда учреждения (приложение № 1).

## III. Порядок и условия оплаты труда

### 1. Порядок оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (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 руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем учреждения 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, необходимыми для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждений установлены минимальные размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение №№ 2,4).

Минимальные должностные оклады педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Положением об оплате труда устанавливается размер должностного оклада (оклада) не ниже установленного размера минимального оклада.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной



34  
квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

3.1.5. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам.

3.1.6. Педагогическим работникам, заместителям руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

Педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в размере 0,05 до окончания действия решения аттестационной комиссии.

3.1.7. Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности в размере 0,25 в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных окладов (должностных окладов) (Приложение №3).

3.1.8. Педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу за специфику деятельности образовательного учреждения.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику деятельности образовательного учреждения:

- педагогическим работникам классов (групп) профильного обучения, за преподавание профильных предметов - 0,15;

- педагогическим работникам ресурсных центров – 0,15;

- работникам общеобразовательной школы-интерната – 0,15

3.1.9. Медицинским работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

3.1.10. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, предусмотренные в пп. 3.1.6 – 3.1.9, образуют новые должностные оклады.

3.1.11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и



науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

## 2. Компенсационные выплаты

3.2.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных, 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 (в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом и т.п.), 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 круглосуточной работе учреждения.

3.2.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). 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). В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений устанавливаются:

- районный коэффициент 50 %;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80 %.

3.2.3. Руководители учреждений обеспечивают проведение аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.4. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим классное руководство, устанавливается доплата за выполнение функций классного руководителя. Доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается к должностному окладу работника учреждения дифференцированно к количеству обучающихся без учета учебной нагрузки.

3.2.5. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается доплата за проверку письменных работ дифференцированно к количеству обучающихся.

### 3. Стимулирующие выплаты

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

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.
- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому 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 (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3.3.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в учреждениях самостоятельно. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.



3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

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

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

3.3.5. Распределение фонда оплаты труда, направленного на стимулирование работников, производится руководителем учреждения по согласованию с руководителями структурных подразделений учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.6. Стимулирующая доплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителей по учебно-воспитательной работе учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях.

Рекомендуемые размеры доплаты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,15;

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 0,20;

при выслуге свыше 20 лет - 0,25.

3.3.12. Рекомендуемые размеры доплаты за библиотечный стаж работы к должностному окладу:

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,2;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,25;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 0,3;

при стаже работы от 20 до 25 лет - 0,35;

при стаже работы от 25 лет и более - 0,4.

3.3.13. Рекомендуемые размеры доплаты за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается к должностному окладу:

при стаже работы от 0 до 3 лет - 0,3;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,35;

при стаже работы от 5 лет и более - 0,4.

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

3.3.15. Отдельным категориям граждан, являющимися специалистами сферы образования, здравоохранения предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством.

3.3.16. Порядок определения должностного оклада руководителя образовательных учреждений, условия и размеры выплат компенсационного



и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Отделом по образованию администрации Ловозерского района (далее – отдел), осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственного учреждения. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

По решению отдела, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми отделом, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения.

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

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных отделом, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей подведомственных образовательных учреждений и средней заработной платы работников подведомственных образовательных учреждений устанавливается отделом, в кратности от 1 до 8.

#### IV. Заключительные положения

4.1. Руководитель учреждения формирует, утверждает штатное

расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и согласовывает с учредителем в соответствии с п. 3 ст. 53 Устава Ловозерского района.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.

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

4.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области, нормативными правовыми актами администрации Ловозерского района.

---