



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МУРМАНСКА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.07.2013

№ 1698

#### **Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска**

В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 30.10.2008 № 54-669 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Мурманска», постановлением администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска» **п о с т а н о в л я ю :**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска (далее - учреждения), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям учреждений привести локальные нормативные акты по оплате труда в соответствие с настоящим постановлением.

3. Установить, что в отношении муниципальных автономных учреждений:

3.1. Комитет по образованию администрации города Мурманска (Андрианов В.Г.) самостоятельно устанавливает порядок оплаты труда руководителей этих учреждений с учетом настоящего постановления.

3.2. Руководителям муниципальных автономных учреждений рекомендуется устанавливать порядок оплаты труда работников в соответствии с настоящим постановлением.

3.3. Руководители муниципальных автономных учреждений вправе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществлять стимулирование работников.

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с

реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в бюджете муниципального образования город Мурманск на соответствующий финансовый год.

5. Отменить постановления администрации города Мурманска:

- от 31.10.2008 № 1724 «Об установлении систем оплаты труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска»;

- от 19.11.2008 № 1874 «О внесении изменения в постановление администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 «Об установлении систем оплаты труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска»;

- от 24.02.2011 № 294 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 (в ред. постановления администрации города Мурманска от 19.11.2008 № 1874)»;

- от 05.07.2011 № 1160 «О внесении изменения в приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденному постановлением администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 (в ред. постановлений от 19.11.2008 № 1874, от 24.02.2011 № 294)»;

- от 08.07.2011 № 1209 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 (в ред. постановлений от 19.11.2008 № 1874, от 24.02.2011 № 294, от 05.07.2011 № 1160)»;

- от 15.07.2011 № 1260 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 (в ред. постановлений от 19.11.2008 № 1874, от 24.02.2011 № 294, от 05.07.2011 № 1160; от 08.07.2011 № 1209)»;

- от 05.10.2011 № 1824 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 (в ред. постановлений от 19.11.2008 № 1874, от 24.02.2011 № 294, от 05.07.2011 № 1160, от 08.07.2011 № 1209, от 15.07.2011 № 1260)»;

- от 31.10.2012 № 2581 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 31.10.2008 № 1724 (в ред. постановлений от 19.11.2008 № 1874, от 24.02.2011 № 294, от 05.07.2011 № 1160, от 08.07.2011 № 1209, от 15.07.2011 № 1260, от 05.10.2011 № 1824)».

6. Отделу информационно-технического обеспечения и защиты информации администрации города Мурманска (Кузьмин А.Н.) организовать размещение настоящего постановления с приложением на официальном сайте администрации города Мурманска в сети Интернет.

7. Редакции газеты «Вечерний Мурманск» (Червякова Н.Г.) опубликовать настоящее постановление с приложением.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

9. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Мурманска Левченко Л.М.

**Глава администрации  
города Мурманска**

**А.И. Сысоев**

Приложение  
к постановлению администрации  
города Мурманска  
от 04.07.2013 № 1698

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету по образованию администрации  
города Мурманска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска (далее – Положение), предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в том числе осуществляющих полномочия, переданные субъектом Российской Федерации муниципальному образованию город Мурманск, за счет субвенций из областного бюджета.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска (далее – учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в

эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

ж) достигнутого уровня оплаты труда;

з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

м) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

н) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.3. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются с учетом настоящего Положения и утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с комитетом по образованию администрации города Мурманска (далее - Комитет).

1.4. Положение об оплате труда работников учреждений включает в себя:

а) размеры:

- минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

б) порядок формирования фонда оплаты труда и соотношение численности основного и прочего персонала учреждения;

в) перечень, порядок и условия установления:

- повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- доплат до размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

г) порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера.

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

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год отдельно, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных Комитету, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждений включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов) работников, установленных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Специальная часть фонда оплаты труда формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждений, учитывающих особенности труда работников, выплат компенсационного характера, доплат за сложность и интенсивность педагогической работы за исключением выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании фонда оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются доплаты за сложность и интенсивность педагогической работы в соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области»:

- начальное общее образование – на 15 процентов;
- основное общее образование – на 15 процентов;
- среднее (полное) общее образование – на 16 процентов.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждений обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (локальном нормативно-правовом акте учреждения).

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату

труда на текущий финансовый год и составляет:

- для работников образовательных учреждений (за исключением учителей, воспитателей, преподавателей) – 25 процентов;
- для воспитателей, преподавателей образовательных учреждений – 30 процентов;
- для учителей образовательных учреждений – 40 процентов;
- для образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, – 30 процентов;
- для учреждений дополнительного образования – 15 процентов;
- для прочих учреждений образования – не более 30 процентов.

2.4. Расходы, связанные с компенсационными выплатами на книгоиздательскую продукцию и обеспечение мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений, предусматриваются отдельно и осуществляются за счет средств соответствующих бюджетов.

2.5. Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

2.6. При формировании объема средств на оплату труда работников учреждений предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Мурманского городского Совета от 04.02.2005 № 3-31 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

2.7. Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждений осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда основного персонала и прочего персонала.

Расчет величины фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, за исключением школ-интернатов, осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70 процентов) и фонда оплаты труда других работников, в том числе педагогических (30 процентов).

Расчет величины фонда оплаты труда работников школ-интернатов осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей и воспитателей (55 процентов) и фонда оплаты труда других работников, в том числе педагогических (45 процентов), при расчете стоимости образовательной услуги для воспитанников, проживающих в школе-интернате.

Расчет величины фонда оплаты труда работников школ-интернатов осуществляется из соотношения фонда оплаты труда учителей и воспитателей (60 процентов) и фонда оплаты труда других работников, в том числе педагогических (40 процентов), при расчете стоимости образовательной услуги для воспитанников, не проживающих в школе-интернате.

Расчет величины фонда оплаты труда работников детских домов

осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда воспитателей (35 процентов) и фонда оплаты труда других работников, в том числе педагогических (65 процентов).

Расчет величины фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда воспитателей (50 процентов) и фонда оплаты труда других работников, в том числе педагогических (50 процентов).

Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60 процентов) и фонда оплаты труда других работников (40 процентов).

Расчет величины фонда оплаты труда работников образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60 процентов) и фонда оплаты труда других работников (40 процентов).

Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждений образования, осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда основного персонала (не менее 40 процентов) и фонда оплаты труда других работников (не более 60 процентов).

### 3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений

#### 3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

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

3.1.3. Размер оклада (должностного оклада) по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем учреждения на основании минимальных размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих



и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по должностям работников образования согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.1.5. Для работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

### 3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

3.2.1. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов:

- по уровню профессиональной квалификационной группы;
- за специфику работы в отдельных учреждениях;
- за квалификационную категорию.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новые оклады (должностные оклады), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Объем учебной нагрузки (педагогической 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».

3.2.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.

3.2.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

### 3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

3.3.4. Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению 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.

### 3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. 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.

3.4.2. Наименование, условия и размеры стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

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

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Средства, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплату стимулирующего характера.

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

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации, органов самоуправления учреждения.

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

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

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

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

3.5.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей

временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

#### 4. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

4.1. Зарплата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения без учета выплат компенсационного характера, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу учреждений, устанавливаются приказом Комитета.

4.4. Средняя заработная плата работников, относящихся к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя исчисляется следующим образом.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующие году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.5. При определении среднемесячной численности работников

основного персонала учреждения учитываются:

- среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени;
- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;
- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца в зависимости от количества дней в каждом конкретном месяце, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный месяц учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

4.6. Работники основного персонала учреждения на одной, более одной ставки (оформленные в учреждении как внутренние совместители) учитываются в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

4.7. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов

(при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, его размер устанавливается решением Комитета.

4.9. По решению Комитета, к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При принятии решения о применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения, определяемыми Комитетом.

Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности учреждения, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются Комитетом и закрепляются в положении о стимулировании руководителей.

4.10. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) руководителям учреждений устанавливаются Комитетом в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.11. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного приказом Комитета, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности учреждений.

4.12. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже

должностного оклада руководителей учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах руководителем учреждения.

Решение о премировании заместителей руководителя и главных бухгалтеров принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

## 5. Заключительные положения

5.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

---

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных  
комитету по образованию  
администрации города Мурманска

Рекомендуемые размеры  
минимальных окладов по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		3410
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь	
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	
Профессиональная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2525
	Помощник воспитателя	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		2904
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		5206



1	2	3
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных  
комитету по образованию  
администрации города Мурманска

Рекомендуемые размеры  
минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		2035
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, лаборант, дежурный, экспедитор	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		2453
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований, художник, оператор, диспетчер	
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	

1	2	3
4 квалификационный уровень	Должности служащих I уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		3351
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, художник-конструктор, документовед, инженеры различных специальностей и наименований, механик, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономисты различных специальностей и наименований, инженер-электроник, юристконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		3351
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	
2 квалификационный уровень	Главный механик (энергетик, диспетчер и др.)	
3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов  
по должностям медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		2753

1	2	3
1 квалификационный уровень	Санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		3351
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	
2 квалификационный уровень	Лаборант, медицинская сестра диетическая	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	
4 квалификационный уровень	Медицинская сестра процедурная	
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		4907

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов  
по должностям работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		2213
	Контролер билетов, смотритель музея	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства, кинематографии среднего звена»		2992
	Организатор экскурсий, руководитель кружка, клуба, объединения, аккомпаниатор, культорганизатор, балетмейстер, заведующий костюмерной, ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		3410
	Художник, библиотекарь, монтажер	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		3710
	Главный художник, режиссер-постановщик	

Рекомендуемые минимальные размеры окладов  
работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность  
по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2035
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2213
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2513
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2872
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3111
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3291
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3410
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3531

---