

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

02.07.2014

№ 1400

Мурманск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области

Во исполнение постановления Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», по согласованию с Министерством труда и социального развития Мурманской области от 11.07.2014 № 299 **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (далее – Положение).

2. Руководителям государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, привести локальные нормативные правовые акты учреждений в соответствие с Положением.

3. Контроль за исполнением настоящего возложить на заместителя министра Панькову Е.И.

Министр

Н.Н. Карпенко

Утверждено
приказом Министерства
образования и науки
Мурманской области
от 02.07.2014 № 1400

**Положение об оплате труда работников
государственных областных казенных учреждений,
подведомственных Министерству образования и науки
Мурманской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (далее - учреждения), и включает в себя:

- размеры должностных окладов для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат до уровня минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Настоящее Положение для государственных областных казенных учреждений носит обязательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - 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, иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением.

Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

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

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.4. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя), 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.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

При формировании объема средств областного бюджета 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 и Мурманской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее – ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее – ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;
- квалификационную категорию.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, специальной частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

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

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

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

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

При формировании фондов оплаты труда работников образовательных учреждений (за исключением учителей) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

При формировании фондов оплаты труда учителей учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40 \% \text{ ФОТ}.$$

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фоне оплаты труда учреждений не более 40%.

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 должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

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

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

3.1.4. Для работников учреждений устанавливаются размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- квалификационную категорию;
- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений.

Работникам учреждения за специфику устанавливаются следующие коэффициенты повышающие должностной оклад:

- за работу в образовательном учреждении при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы - 75 процентов;
- за работу в образовательном учреждении в исправительных колониях строгого или особого режима - 15 процентов;
- за работу в сельском населенном пункте или поселке городского типа - 25 процентов.

По решению руководителя учреждения, к должностному окладу работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут применяться дополнительные персональные повышающие коэффициенты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

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

3.2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

3.2.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

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

- выполнение работ различной квалификации;

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

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- многосменный режим работы.

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

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.4. Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание 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 выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

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 бюджетных средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату

стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. Доплата до уровня 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.

3.6. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

3.6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

3.6.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре.

3.6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном

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

3.6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

3.6.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства образования и науки Мурманской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Мурманской области.

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

3.6.8. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений определяется через соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений и устанавливается в кратности не более 3.

4. Заключительные положения

4.1. Руководитель учреждения, по согласованию с учредителем, 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.

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

4.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.4. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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.

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.

РАЗМЕРЫ
окладов по уровням квалификации соответствующей квалификационной
группы педагогических работников по должности «учитель», «тьютор»

4 квалификационный уровень			
Наименование должности / квалификационные требования	Группа по уровню квалификации	Коэффициент за квалификационную категорию	Оклад (ставка) по уровню в квалификационной группе (руб.)
Учитель, тьютор			
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы	I	1	6481
высшее профессиональное образование и II квалификационная категория*	II	1,05	6805
высшее профессиональное образование и I квалификационная категория		1,10	7129
высшее профессиональное образование и высшая квалификационная категория	III	1,15	7453

* - До конца действия квалификационной категории

**РАЗМЕРЫ
окладов по уровням квалификации
соответствующей квалификационной группы
работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым должностям служащих**

3 квалификационный уровень		
Наименование должности / квалификационные требования	Группа по уровню квалификации	Оклад (ставка) по уровню в квалификационной группе (руб.)
Бухгалтер		
среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учёту и контролю не менее 3 лет.	I	4464
высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет.	II (бухгалтер II категории)	4596
высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет.	III (бухгалтер I категории)	4989
высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет.	IV (ведущий бухгалтер)	5581

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЛАСТНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ДОЛЖНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА**

1. Бухгалтер
2. Ведущий бухгалтер
3. Главный бухгалтер
4. Директор
5. Заведующий филиалом

ДОЛЖНОСТИ ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

1. Должности работников инженерно-технических служб, младшего обслуживающего персонала, работников экспедиторской службы, включая водителей, (относящиеся к общеотраслевым должностям служащих и к общеотраслевым профессиям рабочих) осуществляющих обслуживание зданий и оборудования.