



– от 13.12.2022 № 1252 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утвержденное постановлением Администрации города Оленегорска от 05.02.2015 № 43»;

– от 03.10.2023 № 585 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утвержденное постановлением Администрации города Оленегорска от 05.02.2015 № 43»;

– от 27.10.2023 № 654 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утвержденное постановлением Администрации города Оленегорска от 05.02.2015 № 43»;

– от 29.01.2024 № 47 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утвержденное постановлением Администрации города Оленегорска»;

– от 26.04.2024 № 266 «О внесении изменений в подпункт 1 пункта 39 раздела 6 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утвержденное постановлением Администрации города Оленегорска от 05.02.2015 № 43».

3. Признать утратившими силу:

– пункт 7 постановления Администрации города Оленегорска от 27.06.2019 № 422 «О внесении изменений в некоторые постановления Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией»;

– пункт 6 постановления Администрации города Оленегорска от 16.08.2019 № 552 «О внесении изменений в некоторые постановления Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией».

4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании GAZETAZAPRUDA в информационно-телекоммуникационной сети Интернет: GAZETAZAPRUDA.RU.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024, за исключением подпункта 14 пункта 38 Примерного положения, Приложений № 1 и № 2 к Примерному положению, действие которых распространяется на правоотношения с 01.09.2024.

**С.С. Пашинский,**  
заместитель главы Администрации города.

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
города Оленегорска  
от 12.09.2024 № 561

**Примерное положение об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений,  
подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска (далее – Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска (далее – соответственно, работники, образовательные организации, учреждения).

2. Система оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, включающая в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также с учетом настоящего Положения.

3. Система оплаты труда работников образовательных организаций, учреждений устанавливается с учетом:

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

– государственных гарантий по оплате труда;

– достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

– перечня видов компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

– мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Заработная плата подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Порядком индексации заработной платы работникам муниципальных учреждений муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска.

6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки) работника являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

7. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (оклада, ставки), повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

8. Размеры должностных окладов (окладов, ставок) по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Образовательная организация, учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок). Положением об оплате труда работников образовательной организации, учреждения (или иным локальным нормативным актом) устанавливаются размеры должностных окладов (окладов, ставок) работников не ниже минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, относящихся к одному и тому же квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов, ставок) не допускается.

9. Для работников образовательных организаций и учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры минимальных должностных окладов (окладов, ставок) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных должностных окладов работников образовательных организаций и учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, по общеотраслевым профессиям рабочих и по должностям, не отнесенным к профессиональным группам, устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

10. 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.

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

11. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя, других педагогических работников), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися заочной формы обучения;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, при продолжении работы не свыше двух месяцев.

Оплата труда за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации, если данная работа осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала данной работы за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации учителей и преподавателей.

Почасовая оплата труда может также применяться при оплате труда обслуживающего персонала учреждений.

## **3. Порядок установления повышающих коэффициентов и выплат к должностным окладам**

12. Работникам образовательных организаций, учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Образовательные организации, учреждения самостоятельно устанавливают категории работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

13. Работникам образовательных организаций, учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

а) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию (для педагогических работников образовательных организаций):

- за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории – 1,10;
- соответствие занимаемой должности – 1,05;

б) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию (для медицинских работников образовательных организаций):

- за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории – 1,10;
- за наличие второй квалификационной категории – 1,05;

в) повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона 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» – 1,25.

14. Работникам образовательных организаций, учреждений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), учитывающие специфику отдельных образовательных организаций, учреждений и особенности оплаты труда работников:

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в группах, объединениях, секциях для детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,20;
- повышающий коэффициент специалистам логопедических пунктов – 1,20;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (детей-инвалидов) и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах – 1,20;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в классах профильного обучения – 1,20;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения, в классах с углубленным изучением отдельных предметов – 1,10;
- высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах (согласно перечню, установленному в Приложении № 3 к настоящему Положению) – 1,1 – 1,2.

15. К должностным окладам (окладам, ставкам) педагогических работников образовательных организаций устанавливается выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в абсолютном размере 50 рублей.

16. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе) и выплата в абсолютном размере, указанная в пункте 15 настоящего Положения, образует новые должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

17. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в соответствующих коэффициентах процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных значениях.

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

Персональный повышающий коэффициент рекомендуется устанавливать к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа и опыта работы в организации (учреждении) и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) и его размерах принимается руководителем образовательной организации, учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

#### **4. Компенсационные выплаты**

19. В образовательных организациях, учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:
  - на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда;
  - в местностях с особыми климатическими условиями.
- 2) Выплаты работникам, выплачиваемые 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;
  - выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам) работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено законодательством.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

21. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – 4% от оклада, установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители образовательных организаций, учреждений принимают необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

23. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

25. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются образовательной организацией, учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения и в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

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

### **5. Стимулирующие выплаты**

26. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- педагогу – молодому специалисту;
- медицинскому работнику за стаж медицинской работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2) Премии:

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

27. Наименования, условия, порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации, учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми образовательными организациями, учреждениями.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу, ставке).

29. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников образовательной организации, учреждения, определенными локальными нормативными актами.

1) При установлении данных надбавок рекомендуется учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

2) Надбавку за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам общеобразовательных организаций в целях компенсации трудовых затрат с учетом сложности и интенсивности педагогической работы на основании следующих критериев:

- результативность государственной (итоговой) аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего и среднего общего образования;
- большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастные особенности обучающихся (начальная школа);
- за обучение русскому языку, литературе, английскому языку, математике: алгебре, алгебре и началам математического анализа, геометрии, физике, предметам начального общего образования, риторике – до 20%;
- за обучение истории, истории России, всеобщей истории, обществознанию, праву, экономике, природоведению, географии, биологии, информатике, информатике и ИКТ, информационным технологиям, химии, физической культуре – до 15%;

– за обучение технологии, изобразительному искусству, музыке, черчению, основам безопасности жизнедеятельности, мировой художественной культуре – до 10%.

Педагогическим работникам, проводящим факультативные индивидуальные и групповые занятия, элективные курсы, размер надбавки рекомендуется устанавливать в зависимости от предмета:

– русский язык, литература, английский язык, математика: алгебра, алгебра и начала математического анализа, геометрия, физика, предметы начального общего образования, риторика – до 20%;

– история, история России, всеобщая история, обществознание, право, экономика, природоведение, география, биология, информатика, информатика и ИКТ, информационные технологии, химия, физическая культура – до 15%;

– технология, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, мировая художественная культура – до 10%.

За работу в классах компенсирующего обучения педагогическим работникам общеобразовательных организаций рекомендуется устанавливать надбавку в размере до 10% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

За проверку письменных работ (для учителей) рекомендуется устанавливать надбавку в зависимости от предмета:

– по русскому языку, литературе – до 15%;

– по математике – до 10%;

– по иностранному языку – до 10%;

– физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, природоведению, экономике – до 5%;

– учителям 1 – 4 классов – до 10%.

3) Стимулирующие надбавки, указанные в пункте 30, устанавливаются на определенный период времени, но не более 1 года, по истечении которого их размер пересматривается.

30. Стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы рекомендуется устанавливать работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

31. Стимулирующая надбавка педагогам-молодым специалистам<sup>1</sup> устанавливается в размере 20% от должностного оклада.

Стимулирующая надбавка медицинским работникам образовательных организаций устанавливается при стаже непрерывной медицинской работы до 3-х лет в размере 30% от должностного оклада; при стаже непрерывной медицинской работы от 3-х лет и более в размере 40% от должностного оклада.

32. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

При выплате премии учитываются:

– результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательной организации, учреждения образования, определенных локальными нормативными актами;

– успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;

– участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ;

– достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации, учреждения образования.

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

В образовательной организации, учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

33. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

34. Работникам образовательных организаций, учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

– при награждении Почётной грамотой или Благодарственным письмом Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области, других министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области – в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

– при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

– к праздничным дням (мужчинам – ко Дню Защитника Отечества, женщинам – к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам;

– за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

---

<sup>1</sup> Педагог – молодой специалист – выпускник образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе по полученной специальности в муниципальной образовательной организации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

– при награждении Почётной грамотой Комитета по образованию Администрации города Оленегорска – 2 000 рублей;

– при награждении Благодарственным письмом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска – 1 000 рублей;

– при награждении государственными наградами (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20 000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

35. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации, учреждения в пределах средств на оплату труда работников образовательной организации, учреждения образования в отношении:

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

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

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации, учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств руководитель образовательной организации, учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

36. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем образовательной организации, учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

#### **6. Доплата до минимального размера оплаты труда и иные выплаты**

37. Ежемесячная доплата к заработной плате работников муниципальных образовательных организаций, учреждений производится работникам (в том числе совместителям), отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1) Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета:

– доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

– доплат за совмещение профессий;

– доплат за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

– повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

– единовременных премий, указанных в пункте 34 настоящего Положения.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

2) Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

3) При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени (сторожа, вахтеры и др.) ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается исходя из месячной нормы рабочего времени на ставку, установленной законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени.

4) Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$D = MPOТ - Pзп$ , где

D – размер доплаты;

MPOТ – минимальный размер оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера);

Pзп – размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

5) В случае если заработная плата работнику начислена за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

38. Педагогическим работникам образовательных организаций производится выплата следующих вознаграждений:

1) за выполнение функций классного руководителя:

– за классное руководство в размере 8000 рублей в месяц при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

– за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы в размере 10000 рублей в месяц независимо от количества обучающихся в каждом из классов (выплата указанного денежного вознаграждения за классное руководство производится с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера). Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 10 000 рублей за каждый из двух классов;

2) за выполнение функций педагога-наставника в размере 15 000 рублей;

3) за выполнение функций педагога-методиста в размере 10 000 рублей;

4) за выполнение функций руководителя школьного театра в размере 10 000 рублей;

5) за выполнение функций руководителя школьного музея в размере 10 000 рублей;

6) за выполнение функций руководителя школьных научных обществ в размере 10 000 рублей;

7) за выполнение функций руководителя школьного хора в размере 10 000 рублей;

8) за выполнение функций руководителя школьного пресс-центра в размере 10 000 рублей;

9) за выполнение функций руководителя школьного поискового объединения в размере 10 000 рублей;

10) за выполнение функций руководителя школьной профориентационной группы «Большая перемена» в размере 10 000 рублей;

11) за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба в соответствии с положением, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска;

12) единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации;

13) ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее – ежемесячная доплата):

– за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

– за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается;

14) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций в размере 5 000 рублей в месяц в соответствии с положением, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска.

Выплата вознаграждений, указанных в подпунктах 2-10, 12, 13 настоящего пункта производится без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

39. Руководитель образовательной организации, учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать:

– при рождении ребенка;

– в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);

– в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;

– в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника);

– педагогическим работникам (в том числе заместителям руководителя муниципальной образовательной организации по учебной работе, воспитательной работе, по учебно-воспитательной работе, по воспитательной и методической работе) при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается;

– педагогу – молодому специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве впервые без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;

– педагогическим работникам (в том числе заместителям руководителя муниципальной образовательной организации по учебной работе, воспитательной работе, по учебно-воспитательной работе, по воспитательной и методической работе) в размере одного должностного оклада к отпуску без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

40. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

## **7. Особенности оплаты труда руководителей образовательных организаций, учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров**

41. Оплата труда руководителей образовательных организаций и учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров производится в порядке и размерах, установленных соответствующим постановлением Администрации города Оленегорска.

## **8. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций, учреждений и штатных расписаний**

42. Фонд оплаты труда работников образовательной организации, учреждения формируется на календарный год.

Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций, учреждений формируется отдельно, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 20% средств на оплату труда.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников образовательных организаций, учреждений предусматриваются выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

43. Фонд оплаты труда образовательных организаций рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = \text{№} \times \text{Н}$ ,

где:



- ФОТ – фонд оплаты труда организации;
- № – региональный норматив финансирования за исключением учебных расходов;
- Н – прогнозируемая среднегодовая численность обучающихся на очередной финансовый год.

ФОТ включает в себя базовую, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее – ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников. ФОТб включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников организаций, учитывающие специфику отдельных организаций, особенности труда работников организаций и квалификационную категорию.

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

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.

44. При формировании фондов оплаты труда работников образовательных организаций (за исключением учителей общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- ФОТб = 70% ФОТ;
- ФОТст = 30% ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных организаций, педагогических работников дошкольных образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- ФОТб = 60% ФОТ;
- ФОТст = 40% ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда медицинских работников образовательных организаций устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- ФОТб = 60% ФОТ;
- ФОТст = 40% ФОТ.

45. Соотношение фонда оплаты труда образовательных организаций:

– в образовательных организациях осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%);

– в дошкольных образовательных организациях осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%);

– в организациях дополнительного образования осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%).

46. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания:

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников конкретного учреждения.

При формировании годового фонда оплаты труда (ФОТ) работников учитываются:

– должностные оклады (оклады) – исходя из установленных настоящим Положением минимальных размеров должностных окладов (окладов) по соответствующим должностям (профессиям); должностной оклад руководителя и его заместителей (главного бухгалтера) – исходя из фактически установленных размеров;

– выплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера; за работу во вредных условиях труда – исходя из фактически установленных работникам размеров; за работу в ночное время – из расчета среднемесячных расходов финансового года;

– повышающие коэффициенты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах – исходя из фактически установленных работникам размеров в соответствии с настоящим Положением;

– выплаты стимулирующего характера и персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), носящие стимулирующий характер – исходя из фактических расходов за финансовый год.

47. Средства на оплату труда, формируемые за счет приносящей доход деятельности, могут направляться образовательными организациями, учреждениями на оплату труда работников.

48. При формировании фонда оплаты труда работников образовательных организаций, учреждений предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций и учреждений образования, утверждается Администрацией города Оленегорска.

49. Штатное расписание образовательной организации, учреждения утверждается руководителем образовательной организации, учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации, учреждения.

Численный состав работников образовательной организации, учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

50. 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 оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Приложение № 1  
к Примерному положению

### Минимальные размеры должностных окладов (окладов) по должностям работников образовательных организаций и учреждений

#### 1. По должностям работников образования:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, ставки (в рублях)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников</b>		

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, ставки (в рублях)
1	2	3
<b>учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	4 688
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 946
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4 891
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9 673
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9 958
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	10 093
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 808
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором	9 349

**2. По должностям медицинских работников:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, ставки (в рублях)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	6 058
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6 271
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	6 490
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	6 921
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	8 352

**3. По должностям работников культуры искусства и кинематографии:**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, ставки (в рублях)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		
	Руководитель кружка, объединения, аккомпаниатор	5 376
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
	Библиотекарь	5 808
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>		
	Заведующий библиотекой	6 317

**4. По должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:**

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
1	2
Системный администратор	6 114

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
1	2	3
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Кассир Лаборант Машинистка Секретарь, секретарь-машинистка Экспедитор Экспедитор по перевозке грузов	3 769
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	4 383
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Диспетчер Техники всех специальностей и наименований Художник	4 383
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией Заведующий (центральным) складом Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4 891
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий столовой Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 502
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 114
5 квалификационный уровень	Начальник смены (участка) Начальник (заведующий) мастерской Начальник цеха (участка)	6 724
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-ревизор Дизайнер (художник-конструктор) Документовед Инженеры различных специальностей и наименований Механик Программист Психолог Социолог Специалист по кадрам Экономисты различных специальностей и наименований Инженер-электроник (электроник) Юрисконсульт	6 114
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 520
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 133
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 741
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) Начальник структурного подразделения, отдела	9 383
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	9 569

**Примечание:**

1. Оклад работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравоохранения Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

<b>Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</b>	<b>Размер минимального оклада (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 465
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 669
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 972
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 177
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 583
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 096
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 603
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 114

**Примечание:** размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 – 1,2.

**Минимальные размеры окладов работников по должностям, профессиям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер оклада (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Системный администратор	6 114
Специалист по питанию, специалист по закупкам	7 133
Ведущий системный администратор	7 741
Помощник повара	3 465

Приложение № 3  
к Примерному положению

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные и ответственные работы**

1. Водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся.
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

**Примечание:**

Конкретный перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается в локальном акте образовательной организации или учреждения.

Оплата труда рабочих, выполняющих важные и ответственные работы, с применением повышающего коэффициента производится в строго индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемой работы.

В образовательных организациях к высококвалифицированным рабочим, указанным в пункте 3 перечня, относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Другим рабочим, не предусмотренным перечнем, оплата труда, с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается образовательной организацией, учреждением.