

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник управления образования  
администрации муниципального  
образования Кандалакшский район

  
Агаева И.А.  
«29» \_\_\_\_\_ 2013 г.



**СОГЛАСОВАНО**

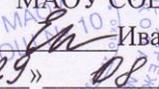
Председатель  
ПК МАОУ СОШ № 10  
Буколова О.И.  
«29» \_\_\_\_\_ 2013 г.



**УТВЕРЖДЕНО**

Директор

МАОУ СОШ № 10

  
Иванова Е.А. .  
«29» \_\_\_\_\_ 2013 г.

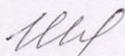


**ПРИНЯТО**

на собрании трудового  
коллектива  
МАОУ СОШ № 10  
Протокол № 1  
«29» августа 2013 г.

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10»**

2013 г.  
г. Кандалакша



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 10 (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, утвержденное постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 23.07.2013 № 1513 и устанавливает систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 10. Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 10;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, включающий размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников учреждения (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законодательством, с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## **II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

### **III. Порядок и условия оплаты труда**

#### **1. Порядок оплаты труда**

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

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

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям заместителей руководителя, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников учреждения установлены размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение №2).

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

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

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

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

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

- за работу в специальных (коррекционных) классах, группах – 0,2;

- педагогическим работникам классов с углубленным изучением отдельных предметов - 0,15.

3.1.8. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющим обучение детей-инвалидов на дому, устанавливаются повышающий коэффициент к должностному окладу за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов в размере 0,2.

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

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

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».

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

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

## **2. Компенсационные выплаты**

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

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

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

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом и т.п.), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения.

3.2.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

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

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

3.2.3. Руководитель учреждения принимает 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.

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

Размеры доплат:

- при выполнении функций классного руководителя на ступени начального общего образования (1-4 классы) – 15 % к должностному окладу;

- при выполнении функций классного руководителя на ступенях основного общего образования (5-11 классы) – 20 % к должностному окладу.

При выполнении функций классного руководителя в классах с наполняемостью менее 15 человек - 50% размера доплаты.

3.2.5. Педагогическим работникам учреждения устанавливается доплата за проверку письменных работ.

Размеры доплат в зависимости от предмета:

- за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, предметам начального образования – до 15 % к должностному окладу;

- за проверку письменных работ по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатике, черчению – до 10 % к должностному окладу.

В классах с наполняемостью менее 15 человек - 50% рекомендуемого размера доплаты

### **3. Стимулирующие выплаты**

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

1). Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за работу в классах компенсирующего обучения;

- за сложность и интенсивность педагогической работы в общеобразовательном учреждении;

- за классность;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2). Повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;

- повышающий коэффициент за библиотечный стаж;

- повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж;

3). Премии:

за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных или срочных работ;

единовременные премии.

4). Выплаты мер социальной поддержки.

5). Материальная помощь

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен соответствовать перечню стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

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

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

3.3.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

3.3.6. Надбавка за сложность и интенсивность педагогической работы устанавливается педагогическим работникам учреждения в целях компенсации трудовых затрат педагогических работников учреждения на основании следующих критериев:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ГИА, других формах независимой аттестации обучающихся;

- большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастные особенности обучающихся.

Размеры надбавки за сложность и интенсивность педагогической работы (в процентах к должностному окладу):

- за обучение русскому языку, литературе, иностранному языку, математике, физике, химии, информатике, биологии, истории, обществознанию, праву, географии, предметам начального образования – до 20%;

- за обучение экономике, технологии, астрономии, физической культуре, изобразительному искусству, музыке, черчению, основам безопасности жизнедеятельности, мировой художественной культуре, основам религиозной культуры и светской этики – до 10%.

3.3.7. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период. Надбавка предельными размерами не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.8. Доплата за работу в классах компенсирующего обучения устанавливается педагогическим работникам учреждения в размере 20% от должностного оклада.

3.3.9. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, при наличии средств в фонде оплаты труда, могут устанавливаться повышающие коэффициенты за:

- почетное звание "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры" – в размере 15% к должностному окладу;

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 10% к должностному окладу;

- работникам, награжденным наградами Правительства Российской Федерации - в размере 10% к должностному окладу.

3.3.10. Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплата по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный

период времени в течение календарного года и может быть пересмотрен в течение этого года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

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

3.3.11. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, заместителям руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной деятельности и главного бухгалтера) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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

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

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

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

при выслуге свыше 20 лет – 0,25.

3.3.12. Повышающий коэффициент за библиотечный стаж работы устанавливается к должностному окладу:

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

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

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

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

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

3.3.13. Повышающий коэффициент за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается к должностному окладу:

при стаже работы от 0 до 3 лет – 0,3;

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

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

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

При премировании по итогам работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

3.3.15. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными или срочными работами могут считаться:

работы по подготовке объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.3.16. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения, юбилейные даты учреждений), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград и т.д.

Размеры единовременных премий устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

При награждении работника учреждения почетной грамотой Министерства образования и науки РФ производится единовременная выплата в размере 10 тысяч

рублей (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

При награждении работника учреждения почетной грамотой органов власти размер единовременной премии устанавливается в соответствии с Положением о почетной грамоте.

3.3.17. В целях социальной поддержки работникам учреждения устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- материальная помощь медицинским работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу-молодому специалисту;
- единовременное пособие медицинскому работнику - молодому специалисту ;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию;
- единовременное пособие медицинским работникам при выходе на пенсию.

Выплаты мер социальной поддержки производятся работникам учреждения в следующих размерах:

-материальная помощь педагогическим работникам – ежегодно в размере 1 должностного оклада (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

-материальная помощь медицинским работникам – ежегодно в размере 0,4 должностного оклада, материальная помощь к отпуску – в размере 0,6 должностного оклада (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- педагогу – молодому специалисту: единовременное пособие при трудоустройстве в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу;

- медицинскому работнику - молодому специалисту: единовременное пособие при устройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются). Выплата единовременного пособия врачам производится после окончания интернатуры при устройстве по основному месту работы;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) – единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- медицинским работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) – единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

3.3.18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная

плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.19. Материальная помощь может быть выплачена: при рождении ребенка, в связи с выходом на пенсию, 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).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя учреждения.

#### **IV. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

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

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Порядком определения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, устанавливаемого Учредителем.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, в соответствии с локальными нормативными актами.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, трудовым договором.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной деятельности и главного бухгалтера) устанавливаются выплаты мер социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников учреждения.

## **V. Заключительные положения**

5.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СОШ № 10

**Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

1. Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times H,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

N – региональный (муниципальный) норматив финансирования за исключением учебных расходов;

H – прогнозируемая среднегодовая численность обучающихся, воспитанников на очередной финансовый год.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется в соответствии со штатным расписанием учреждения образования.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующие части.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплату повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) работников учреждений за:

- квалификационную категорию педагогических работников,
- специфику учреждения (работы),
- работу в сельской местности и поселках городского типа.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

4. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и специальной частей ФОТ.

5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

5.1. При формировании фондов оплаты труда работников учреждения (за исключением учителей) устанавливается соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} = 75 \% \text{ ФОТ},$$

$$\text{ФОТст} = 25 \% \text{ ФОТ}$$

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

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

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

5.3. При формировании фондов оплаты труда работников школьной столовой устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с + \text{ФОТ}_к = 55,5 \% \text{ ФОТ},$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 44,5 \% \text{ ФОТ}$$

5.4. При формировании фондов оплаты труда работников бассейна устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с + \text{ФОТ}_к = 66,5 \% \text{ ФОТ},$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 33,5 \% \text{ ФОТ}$$

5.5. При формировании фондов оплаты труда работников бухгалтерской службы устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с + \text{ФОТ}_к = 47 \% \text{ ФОТ},$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 53 \% \text{ ФОТ}$$

**1. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (в рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалифицированным уровням	Должностной оклад
<b>Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников</b>		
1-ый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	5308,00
2-ый квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог.	5498,00
3-ий квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог.	5687,00
4-ый квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед).	5877,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>		
4-ый квалификационный уровень	Директор, руководитель.	6445,00

**2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И  
КИНЕМАТОГРАФИИ (в рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалифицированным уровням	Должностной оклад
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>		
	Заведующий библиотекой	5687,00

**3. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (в  
рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалифицированным уровням	Должностной оклад
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
2-ой квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	5213,00
3-ий квалификационный уровень	Медицинская сестра	5308,00

**4. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ  
ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (в рублях)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалифицированным уровням	Должностной оклад
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1-ый квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, кассир.	2902,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1-ый квалификационный уровень	лаборант, оператор хлораторной установки	3111,0
3-ий квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела.	3710,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1-ый квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, документовед, программист, экономист.	4500,00

**5. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ (в рублях)**

<p>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1-ого квалификационного уровня (1,2,3 квалификационные разряды)</p>	<p>Гардеробщик, дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож, кухонный рабочий</p>	<p align="center">2751,00</p>
<p>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1-ого квалификационного уровня (4,5 квалификационные разряды)</p>	<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар.</p>	<p align="center">2873,00</p>