

СОГЛАСОВАНО <i>С. ПИДЕСТАК</i>	СОГЛАСОВАНО
Председатель комитета по образованию администрации города Мурманска	Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ г. Мурманска
 В.Г. Андрианов	 Н.В. Зотова

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Мурманска
«Гимназия №7»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Мурманска «Гимназия №7» (далее – Положение) разработано на основании:

- Постановления администрации города Мурманска от 04.07.2013 № 1698 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска» (в ред. постановлений от 19.08.2013 № 2119, от 31.10.2013 № 3076, от 27.01.2014 № 173, от 07.04.2014 № 950, от 07.04.2015 № 898, от 30.10.2015 №3032, 25.11.2016 №3605, от 20.02.2017 №419);
- приказа комитета по образованию администрации города Мурманска от 20.08.2013 № 910 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска» (в редакции приказов от 31.10.2013 №1282, от 28.01.2014 №88, от 29.10.2015 № 1964, от 30.10.2015 №2025, от 28.11.2016 №1984, от 21.02.2017 №446, от 12.09.2017 №1606).

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Мурманска «Гимназия №7» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих 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 и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (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.

1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается с учетом Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, и утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом по образованию администрации города Мурманска (далее – Комитет).

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

а) размеры:

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

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

б) порядок формирования фонда оплаты труда;

в) перечень, порядок и условия установления:

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

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

г) порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;

д) особенности оплаты труда педагогических работников;

е) порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

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

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников Учреждения, учитывающие специфику, особенности труда работников Учреждения и квалификационную категорию.

2.3. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах утвержденных Учреждением бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год и составляет:

– для работников Учреждения (за исключением учителей Учреждения) – не более 30 процентов;

– для учителей Учреждения – не более 40 процентов.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (локальном нормативном акте Учреждения).

2.5. Расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам Учреждения, предусматриваются отдельно и осуществляются за счет средств соответствующих бюджетов.

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

2.7. Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов.

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.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается приказом Комитета.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников Учреждения

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

- 3.1.1.** Заработная плата работника Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.
- 3.1.2.** Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).
- 3.1.3.** Размер оклада (должностного оклада) по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем Учреждения на основании размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 3.1.4.** Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и по общепрофессиональным профессиям рабочих) устанавливаются размеры окладов по должностям работников образования согласно Приложению № 1 к настоящему Положению
- 3.1.5.** Для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, работников культуры, общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются размеры окладов по общепрофессиональным должностям служащих согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

- 3.2.1.** Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов (Приложение № 3):
- за специфику работы Учреждения;
 - за квалификационную категорию.
- Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новые оклады (должностные оклады), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).
- Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 3.2.2.** Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.
- 3.2.3.** В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного коэффициентом, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер повышающего коэффициента, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на тяжелых, вредных или опасных работах;
 - на работах с иными особыми условиями труда;
 - в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - многосменный режим работы.

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

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

3.3.4. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам Учреждения не устанавливаются.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- 1) стимулирующие доплаты и надбавки:
 - за выполнение работ, не входящих в круг основных (осуществление функций классного руководителя, заведование учебными мастерскими, организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы и другие), согласно Приложению № 5;
 - за сложность, напряженность и интенсивность, согласно Приложению № 4;
 - за квалификацию (высокую квалификацию), высокие результаты работы;
 - за положительную динамику индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
 - за почетное звание РФ «Заслуженный учитель Российской Федерации» –10%;
 - за ученую степень кандидата наук – 15%;
 - педагогу – молодому специалисту;
 - за библиотечный стаж работы;
- 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 надбавок стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно на основании Положения о премировании и выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ г. Мурманска «Гимназия №7». Установление надбавок стимулирующего характера производится на основании показателей и критериев качества и результативности профессиональной деятельности.

Перечень стимулирующих надбавок, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом Учреждения, а также показателям эффективности деятельности Учреждения.

- 3.4.3.** Размеры стимулирующих надбавок устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

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

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

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться на месяц или более продолжительный период. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и/или внебюджетных средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату надбавок стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

- 3.4.5.** Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения.

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

- 3.5.1.** Уровень оплаты труда работников Учреждения 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 выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения

- 3.6.1.** Выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками устанавливается из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемого, установленной в соответствии с законодательством РФ в области образования (для общеобразовательных классов – 25 человек). В классах с меньшей наполняемостью уменьшение размера денежного вознаграждения производится пропорционально численности обучающихся. При определении размера денежного вознаграждения учитывается наполняемость класса по состоянию на первое число каждого месяца.
- 3.6.2.** Выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения производится с учетом районного коэффициента к заработной плате, равного 1,5 (за исключением случаев, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен более высокий его размер), процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, равной 80%, а также с учётом установленных трудовым законодательством РФ гарантий.
- 3.6.3.** Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, получает денежное вознаграждение только за одно классное руководство.
- 3.6.4.** Ежемесячно, в сроки выплаты заработной платы, осуществляется выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательного Учреждения пропорционально отработанному времени.

4. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

- 4.1.** Зарплата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.
- 4.2.** Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным приказом Комитета.
- По решению Комитета к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.
- 4.3.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.
- 4.4.** Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденного приказом Комитета, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности руководителя.
- 4.5.** Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Учреждения.
- 4.6.** Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

- 4.7. К должностному окладу заместителя руководителя Учреждения применяется повышающий коэффициент в соответствии с рекомендуемыми размерами, установленными приказом комитета по образованию администрации города Мурманска.
- 4.8. Значение повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения устанавливается с учётом масштаба и сложности функций управления, согласно Приложению № 3.
- 4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации

5. Особенности оплаты труда педагогических работников

5.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документа, подтверждающего стаж;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при окончании срока действия квалификационной категории.

5.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и реализуемым образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю Учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения), который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, воспитателем и другим педагогическим работником.

5.3. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и реализуемым образовательным программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Учреждении его руководителем, согласовывается Комитетом. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям и другим педагогическим работником в Учреждении, не установлено.

- 5.4. Учителям, которым по независящим от них причинам не может быть обеспечена учебная нагрузка, заработная плата выплачивается в размере не ниже должностного оклада при условии догрузки иными видами работ. Об уменьшении объема учебной нагрузки, и о догрузке другой педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.
- 5.5. Предоставление учительской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, и организаций возможно только в том случае, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем за норму учебной нагрузки. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 5.6. Установление учебной нагрузки учителям производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
- 5.7. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
 - за исполнение обязанностей отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение образования.
- 5.8. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической учительской работы на общих основаниях.
- 5.9. Оплата труда за индивидуальное обучение на дому учащихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, не посещающих Учреждение, осуществляется из расчета 10 часов в неделю для учащихся 1-4 классов, 12 часов – для учащихся 5-7 классов, 13 часов – для учащихся 8-9 классов, 14 часов – для учащихся 10-11 классов.
- 5.10. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в целях социальной защиты работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положения о премировании и выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ г. Мурманска «Гимназия №7».

6. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

- 6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.
- 6.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.
- 6.3. Учителю-логопеду, педагогу-психологу должностные оклады как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, устанавливаются:
 - при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

– окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

- 6.4.** Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке.
- 6.5.** В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

7. Заключительные положения

- 7.1.** Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

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

- 7.2.** Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 7.3.** В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в целях социальной защиты работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

1 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Старший вожатый, инструктор по физической культуре*	0 – 5 лет	6 216
	5 – 10 лет	6 278
	свыше 10; 0 – 3 лет**	6 364
	I квалификационная категория	6 672
	высшая квалификационная категория	7 237
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы свыше 10 лет		

2 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Социальный педагог, концертмейстер*	0 – 5 лет	6 400
	5 – 10 лет	6 592
	10 - 20; 0 – 3 лет**	6 688
	свыше 20	6 782
	I квалификационная категория	7 113
	высшая квалификационная категория	7 385
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет		
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор*	0 – 5 лет	6 400
	5 – 10 лет	6 592
	10 - 20; 0 – 3 лет**	6 688
	I квалификационная категория	7 113
	высшая квалификационная категория	7 385
	** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет	

3 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Воспитатель*	0 – 5 лет	6 488

	5 – 10 лет	6 649
	10 - 20; 0 – 3 лет**	6 748
	свыше 20	6 875
	I квалификационная категория	7 931
	высшая квалификационная категория	8 459
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет		
Педагог-психолог*	0 – 4 лет	6 488
	4 – 6 лет	6 649
	6-10; 0 – 3 лет**	6 748
	свыше 10	6 875
	I квалификационная категория	7 931
	высшая квалификационная категория	8 459
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 6 до 10 лет		

4 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Учитель, учитель – логопед*	0 – 5 лет	6 837
	5 – 10 лет, 0 – 3 лет**	7 043
	10 – 20 лет	7 247
	Свыше 20	7 388
	I квалификационная категория	8 360
	высшая квалификационная категория	8 916
Примечание: - по должности учитель-логопед, учитель-дефектолог предъявляются дополнительные требования к образованию: дефектологическое образование;		
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников с высшим образованием со стажем работы от 5 до 10 лет		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности*	0 – 5 лет	6 837
	Свыше 5 лет, 0 – 3 лет**	7 043
	I квалификационная категория	8 360
	высшая квалификационная категория	8 916
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников с высшим образованием со стажем работы свыше 5 лет		
Педагог-библиотекарь*	0 – 5 лет	6 837
	5-10 лет	6 940
	10-20 лет, 0 – 3 лет**	7 043

	I квалификационная категория	8 360
	высшая квалификационная категория	8 916
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются уровне должностных окладов работников с высшим образованием со стажем работы 10 - 20 лет		
Старший воспитатель*	0 – 5 лет	6 837
	5-10 лет	7 388
	свыше 10 лет, 0 – 3 лет**	7 767
	I квалификационная категория	8 360
	высшая квалификационная категория	8 916
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются уровне должностных окладов работников с высшим образованием со стажем работы свыше 10 лет		

* В соответствии с требованиями к квалификации, установленными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

** К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания образовательной организации (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 в муниципальной образовательной организации города Мурманска, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организаций города Мурманска, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

**Размеры окладов
работников учреждения, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым должностям
служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	3 164
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	3 973
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед, инженер различных специальностей, бухгалтер, экономисты различных специальностей	4 989
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	5 522

Примечание:

Размеры должностных окладов (окладов) работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года № 11858), от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191).

**Размеры окладов
работников учреждения, занимающих должности служащих культуры по
профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	4 727

**Размеры окладов
работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по
общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, уборщик служебных помещений, рабочий)	2 757

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож)	2 757
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 089
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	3 530
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 824
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 046
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 193
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 340

Примечание:

1. 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.

2. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 – 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

**Размеры окладов
медицинских работников учреждения по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4 773

Примечание:

- размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190).

**Размеры окладов
по должностям работников, не отнесенных к профессиональной
квалификационной группе**

Наименование должности	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
Специалист по охране труда	4 413

1. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу работников Учреждения, учитывающие специфику и особенности труда работников в Учреждении:

- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу профильного обучения (в отделениях, классах, группах) – 1,2;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу предпрофильного обучения (в отделениях, классах, группах) – 1,1;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу углубленного изучения отдельных предметов (в отделениях, классах, группах) – 1,1;
- педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов – 1,2.

2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников Учреждения за наличие квалификационной категории:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, – 1,1;
- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, – 1,15.

3. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу заместителей руководителя, учитывающих масштаб и сложность функций управления (объемные показатели деятельности учреждения) представлены в таблице:

№	Тип образовательной организации	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников)						
		Значение коэффициента						
		до 300	301-400	401-450	451-500	501-600	601-700	свыше 700
1	Общеобразовательное учреждение	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6

**Перечень видов работ, учитывающий сложность
и интенсивность педагогической работы**

Виды работ	Процент доплаты
1.* Проверка письменных работ	
в 1-4 классах	10
по иностранному языку в начальной школе со 2 класса	5
по русскому языку и литературе	15
по математике, иностранному языку, черчению	10
по физике, химии, биологии, географии	5
2*. Подготовка учителя к урокам	5-15

Примечание

1.* При установлении процента доплаты за проверку письменных работ следует учитывать:

- в классах с числом учащихся менее 15 человек процент составляет 1/2 от указанных в перечне процентов доплат;

- учителям 1-4 классов размер процента доплаты за проверку тетрадей устанавливается независимо от объема учебной нагрузки;

- учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице процент доплаты за проверку тетрадей не устанавливается;

- учителям 5-11 классов размер процента доплаты за проверку тетрадей устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, включая индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице;

- учителям 1-4 классов процент доплаты за проверку тетрадей по иностранному языку устанавливается с учетом объема учебной нагрузки.

2*. При установлении процента доплаты за подготовку учителя к уроку следует учитывать повышенные затраты учителя, обусловленные спецификой образовательной программы учреждения, большой информативной емкостью предмета; необходимостью постоянного обновления содержания; наличием большого количества информационных источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, использованием ИКТ в учебном процессе, уровнем индивидуализации учебного процесса.

Перечень видов работ, не входящих в круг основных обязанностей

Виды работ	Процент доплаты
1.* Осуществление функций классного руководителя	
В 1-4 классах	15
В 5-11 классах	20
2.* Заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими (учебная мастерская по обработке древесины, учебная мастерская по обработке металла, кабинет обслуживающего труда)	до 10
3. Организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы: - подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям и другим формам внеурочной и внешкольной деятельности учащихся; - руководство исследовательской, проектной и другими видами учебно-познавательной деятельности учащихся; - консультации и дополнительные занятия с учащимися	10-100
6. Работа с библиотечным фондом учебников	до 20
7. Обслуживание учителем компьютерной техники в кабинете информатики, производится доплата	до 5 за каждый работающий компьютер

Примечание

1.* При установлении процента доплаты за осуществление функций классного руководителя следует учитывать:

- учителям 1-11 классов доплата устанавливается независимо от учебной нагрузки
- в классах с числом учащихся менее 15 человек доплата составляет 1/2 процента, указанного в перечне.

2.* За заведование учебными мастерскими, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, процент доплаты производится как за одну мастерскую независимо от того, в скольких помещениях она размещена.

На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух мастерских по одной школе, с доплатой за каждую мастерскую.