



Гардалоева

СОГЛАСОВАНО  
в пределах фонда  
оплаты труда  
Председатель комитета по  
образованию администрации  
города Мурманска  
В.Г. Андрианов  
«31» декабря 2015г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ г. Мурманска  
«Гимназия № 6»  
Е. В. Воробьева  
Приказ № 312  
от «31» декабря 2015г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Гимназия № 6»

Мурманск  
2015

**Положение об оплате труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска  
«Гимназия № 6»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Гимназия № 6» (далее МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 6») разработано на основании постановлений администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска» (в ред. от 21.03.2014 № 793, от 30.01.2015 № 238), 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), от 21.10.2015г. № 2864 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений города Мурманска в 2015 году», приказов 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 г. № 1964, от 30. 10.2015 г. № 2025), на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, Мурманской области, муниципальных правовых актов города Мурманска.

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Гимназия № 6» (далее – Положение) предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Гимназия № 6» (далее - Учреждение), 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.

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются 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.

1.4. 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.

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

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

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

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

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

профессиональной деятельности.

Специальная часть фонда оплаты труда формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждений, учитывающих:

- специфику работы в Учреждении и особенности труда работников Учреждения;
- квалификационную категорию.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает выплаты стимулирующего характера – доплаты за сложность и интенсивность педагогической работы в соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-ЗМО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области»:

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

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

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

- для работников общеобразовательного Учреждения (за исключением учителей общеобразовательного Учреждения) - не более 30 процентов;
- для учителей общеобразовательного Учреждения - не более 40 процентов.

2.4. При формировании объема средств на оплату труда работников Учреждения предусматриваются средства на выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.5. Расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательного 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 этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

2.8. Выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения устанавливается из расчета 1000,00 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, 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. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному времени.

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 учетом установленных трудовым законодательством РФ гарантий.

### **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 общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым 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 общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются размеры окладов по общеотраслевым должностям служащих согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

3.2.1. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления оклада по уровню профессиональной квалификационной группы (Приложение № 1, 2) и установлением к 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 (норме 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 коэффициентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в коэффициентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в коэффициентах, 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- многосменный режим работы.

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

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

3.3.4. Руководитель Учреждения обеспечивают 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 стаж непрерывной работы;
  - за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы (Приложение № 4);
  - за классность;
  - за квалификацию (высокую квалификацию);
  - за почетное звание Российской Федерации: «Заслуженный учитель РФ» в размере 10% должностного оклада, «Народный учитель РФ» в размере 15% должностного оклада;
  - за ученую степень, ученое звание: за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности в размере 15% должностного оклада, ученую степень доктора наук по профилю образовательного Учреждения или педагогической деятельности в размере 20% должностного оклада;
  - педагогу – молодому специалисту в размере 20% должностного оклада;
  - за библиотечный стаж работы: от 5 до 10 лет – 20%, от 10 до 15 лет – 25%, от 15 до 20 лет – 30%, от 20 до 25 лет – 35%, свыше 25 лет – 40 % должностного оклада;
  - за работу с детьми из социально неблагополучных семей и за работу по профилактике социального неблагополучия до 10% должностного оклада педагогическим работникам (классным руководителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, воспитателям, педагогам дополнительного образования);
  - за выполнение работ, не входящих в круг основных (осуществление функций классного руководителя, заведование учебными мастерскими, организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы), согласно Приложению № 5;

2) премии:

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

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

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

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат 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.

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

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

3.4.6. В пределах средств на оплату труда руководитель Учреждения имеет право оказывать материальную помощь.

### **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, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах Учреждения.

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

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

3.5.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

## **4. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения**

4.1. Заработная плата 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 руководителей, заместителей руководителей 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. К должностному окладу заместителя руководителя применяется повышающий коэффициент в соответствии с рекомендуемыми размерами, установленными приказом комитета по образованию администрации города Мурманска, учитывающих масштаб и сложность функций управления (Приложение № 3).

4.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитанной за календарный год, устанавливается в кратности не более 5.

## **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 квалификационной категории.

5.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из

количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю Учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом), 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 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 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 том же образовательном Учреждении его руководителем, определяется комитетом по образованию.

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работником в том же образовательном Учреждении, не установлено.

5.4. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю.

5.5. Учителям, которым по не зависящим 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.

5.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций возможно только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской 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.

5.7. 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.

5.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке исполнения обязанностей отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися заочной формы обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного объема;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

5.9. Оплата труда за исполнение обязанностей отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала исполнения обязанностей за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях.

5.10. Оплата труда за индивидуальное обучение на дому учащихся по медицинским показаниям, а также детей-инвалидов, не посещающих Учреждение, осуществляются 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 на каждого учащегося по установленной ставке заработной платы учителя.

## **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 независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования, высшее образование по профилю предмета.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

6.3. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое 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 (профессии рабочих) данного Учреждения.

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

7.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

Таблица № 1

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом	6 026

Таблица № 2

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

**1 квалификационный уровень**

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях) с 01.10.2015
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-10 лет)	
	0 – 5 лет	6216
	5 – 10 лет	6278
	свыше 10; 0 – 3 лет*	6364
	II квалификационная категория	6500
	I квалификационная категория	6672
	высшая квалификационная категория	7237

\* 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.

**Педагог – молодой специалист** – выпускник образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, 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 образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальном учреждении 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 учреждений, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

**2 квалификационный уровень**

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях) с 01.10.2015
Социальный педагог	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-10 лет)	
	0 – 5 лет	6400
	5 – 10 лет	6592
	10 - 20; 0 – 3 лет*	6688
	свыше 20	6782
	II квалификационная категория	6937
	I квалификационная категория	7113
	высшая квалификационная категория	7385
* должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются уровне должностных окладов работников со стажем работы с высшим образованием свыше 10 лет.		
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-10 лет)	
	0 – 5 лет	6400
	5 – 10 лет	6592
	10 - 20; 0 – 3 лет*	6688
	II квалификационная категория	6937
	I квалификационная категория	7113
	высшая квалификационная категория	7385
	* 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.	

**3 квалификационный уровень**

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях) с 01.10.2015
Воспитатель	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-20 лет)	
	0 – 5 лет	6488
	5 – 10 лет	6649

	10 – 20; 0 – 3 лет*	6748
	свыше 20	6875
	II квалификационная категория	7313
	I квалификационная категория	7931
	высшая квалификационная категория	8459
* 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.		
Педагог-психолог	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-10 лет)	
	0 – 4 лет	6488
	4 – 6 лет	6649
	6–10; 0 – 3 лет*	6748
	свыше 10	6875
	II квалификационная категория	7313
	I квалификационная категория	7931
	высшая квалификационная категория	8459
- по должности педагог - психолог предъявляется требование к образованию - психологическое или педагогическое с дополнительной специальностью " Психология"		
* - 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 6 до 10 лет.		

#### 4 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях) с 01.10.2015
Преподаватель, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-10 лет)	
	0 – 5 лет	6837
	5 – 10 лет, 0 – 3 лет*	7043
	10 – 20 лет	7247
	Свыше 20	7388
	II квалификационная категория	7853

	I квалификационная категория	8360
	высшая квалификационная категория	8916
<p>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 уровне должностных окладов работников с высшим образованием со стажем работы свыше 5 лет.</p>		
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0-5 лет)	
	0 – 5 лет	6837
	Свыше 5 лет, 0 – 3 лет*	7043
	II квалификационная категория	7853
	I квалификационная категория	8360
	высшая квалификационная категория	8916
<p>* должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются уровне должностных окладов работников с высшим образованием со стажем работы свыше 5 лет. -требование к образованию по должности преподаватель основ безопасности жизнедеятельности: военное образование или профессиональное со специальной подготовкой по ГО.</p>		
Педагог-библиотекарь	Высшее профессиональное образование (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим образованием, в диапазоне от 0 -10 лет)	
	0 – 5 лет	6837
	5 – 10 лет	6940
	10 - 20; 0 – 3 лет*	7043
	II квалификационная категория	7853
	I квалификационная категория	8360
	высшая квалификационная категория	8916
<p>* 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.</p>		

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

**Размеры окладов  
работников муниципальных учреждений образования, осуществляющих  
профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям  
служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях) с 01.10.2015
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный Лаборант	2 562
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	2 979
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований	2 979
2 квалификационный уровень	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	3 324
3 квалификационный уровень	Заведующий производством Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 741
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4 155
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	4 572
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед Инженеры различных специальностей и	5263

	наименований Программист	
--	-----------------------------	--

Примечание:

1. за исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации;

2. минимальные 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 медицинских работников муниципальных учреждений образования по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях) с 01.10.2015
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4 773
4 квалификационный уровень	Фельдшер	5 289
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5 965

Примечание:

- минимальные размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 работников муниципальных учреждений образования, занимающих должности служащих культуры по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях) с 01.10.2015
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	4 987

Примечание:

- должностные оклады работников устанавливаются с учетом внутриведомственной категории

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

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (в рублях) с 01.10.2015
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 356
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 909
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 909
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 324

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.
  2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального 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 повышающих коэффициентов к должностному окладу работников образовательного учреждения, образующих новый должностной оклад**

**1. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу за специфику работы в учреждении:**

№ пункта	Перечень оснований	Коэффициент
1	Педагогическим работникам классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптивным основным образовательным программам в общеобразовательном учреждении	1,2
2	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, классов профильного обучения, школ и классов с углубленным изучением отдельных предметов, ресурсных центров, областных экспериментальных площадок	1,15
3	Специалистам логопедических пунктов образовательных учреждений	1,2
4	За индивидуальное обучение детей-инвалидов на дому	1,2

**2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников образовательного учреждения за наличие квалификационной категории:**

№ пункта	Перечень оснований	Коэффициент
1	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1
2	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:**

№ п/п	Тип образовательной организации	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников)						
		До 300	301-400	401-450	451-500	501-600	601-700	Свыше 700
1.	Общеобразовательные учреждения	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,6	1,6

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

<b>Виды работ</b>	<b>Процент доплаты</b>
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	до 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**

<b>Виды работ</b>	<b>Процент доплаты</b>
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. Заведование комбинированными мастерскими	до 25
4. Заведование теплицами	до 25
5. 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	до 100
6. Работа с библиотечным фондом учебников	до 20
7.Обслуживание учителем и другим квалифицированным работником 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 одному учреждению, с доплатой за каждую мастерскую.