

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Прогимназия № 40» (МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 40») разработано на основании постановления администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений 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 редакции 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 25.11.2016 № 3605, от 20.02.2017 № 419), приказом 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), нормативных правовых актов Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования город Мурманск.

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 40», (далее – Положение), предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ г. Мурманска «Прогимназия № 40», (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.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) 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;
- ж) достигнутого уровня оплаты труда;
- з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- и) 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;
- к) 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;

- л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- м) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- н) 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 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 и соотношение численности основного и прочего персонала учреждения;
- 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 отдельно, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению, 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 учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год и составляет:

- для работников общеобразовательного учреждения (за исключением учителей) – не более 30 процентов;

- для учителей образовательного учреждения – не более 40 процентов;

- для воспитателей общеобразовательного учреждения – не более 30 процентов.

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

2.5. Расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений, 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 учреждения, устанавливается приказом Комитета по образованию администрации города Мурманска (далее – Комитет по образованию).

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 минимальных 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, утвержденных приказом Комитета.

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 учреждений, 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 и установлением к окладу следующих повышающих коэффициентов (Приложение № 3):

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

3.3.3. 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 сложность, напряженность (интенсивность) согласно приложению № 4;
- за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей (осуществление функций классного руководителя, заведование учебными мастерскими, организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы) согласно приложению № 5;
- за стаж непрерывной работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- педагогу – молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей.

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 руководителем учреждения 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 по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Средства, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями 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 по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения с учетом мнения профсоюзной организации и органов самоуправления 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.

4. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

4.1. Зарплата руководителя, заместителей руководителя 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, утверждаемым приказом Комитета по образованию.

По решению Комитета по образованию 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 руководителей Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя 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 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.

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

5.6. 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 раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.8. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации, за индивидуальное обучение на дому учащихся по медицинским показаниям, а также детей - инвалидов, не посещающих общеобразовательные учреждения производится согласно порядку, утвержденному приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

5.9. 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, детьми, находящимися на длительном в медицинском учреждении или на дому, сверх установленного объема;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения образования;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки.

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

5.11. Выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается из расчета 1000 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 1 число каждого месяца. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается педагогическому работнику пропорционально отработанному рабочему времени.

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 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. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) 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 Коллективным договором Учреждения.

Приложение № 1

Таблица № 1

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
2 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3 753

Таблица № 2

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
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 профессиональным образованием*, в диапазоне от 0-10 лет)	
	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 уровне должностных окладов работников с высшим профессиональным образованием со стажем работы свыше 10 лет.		

2 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Социальный педагог	Высшее профессиональное образование* (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим профессиональным образованием*, в диапазоне от 0-10 лет)	
	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 уровне должностных окладов работников со стажем работы с высшим профессиональным образованием от 10 до 20 лет		

3 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Воспитатель	Высшее профессиональное образование* (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим профессиональным образованием*, в диапазоне от 0-20 лет)	
	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 уровне должностных окладов работников с высшим профессиональным образованием со стажем работы от 10 до 20 лет		
Педагог-психолог	Высшее профессиональное образование* (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим профессиональным образованием*, в	

диапазоне от 0-10 лет)	
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 с высшим профессиональным образованием со стажем работы от 6 до 10 лет

4 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, образование, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Преподаватель, учитель, учитель – логопед	Высшее профессиональное образование* (должностные оклады работников со средним профессиональным образованием устанавливаются на 8 % ниже, чем для лиц с высшим профессиональным образованием, в диапазоне от 0-10 лет	
	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

** 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

Старший воспитатель	Высшее профессиональное образование*	
	1 – 5 лет	6 837
	5 – 10 лет	7 388
	Свыше 10 лет; 1 – 3 лет**	7 767
	II квалификационная категория	7 853
	I квалификационная категория	8 360
	высшая квалификационная категория	8 916

** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 1 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников с высшим профессиональным образованием со стажем работы свыше 10 лет

Примечание:

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

* 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.

Приложение № 2

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, Секретарь	3 164
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3530
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	4413

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
1	2	3
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Заведующий производством (Шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6104
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженеры различных специальностей и наименований	4 413
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4 708

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. Размеры должностных окладов (окладов) работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным 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 общепромышленных 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 по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
5 квалификационный уровень	Старшая медсестра	5965

Примечание:

- 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, занимающих должности служащих культуры по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	5296

Примечание:

- должностные оклады работников устанавливаются с учетом внутриведомственной категории

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 721
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 721
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	3 530

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

Приложение № 3

1. Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения, учитывающих специфику и особенности труда работников учреждения:

- педагогическим работникам классов, осуществляющим образовательную

деятельность по адаптированным основным образовательным программам в общеобразовательных учреждениях – 1,2;

- педагогическим работникам, непосредственно реализующих программу углубленного изучения отдельных предметов (в отделениях, классах, группах) – 1,1;

- педагогическим работникам, осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов – 1,2;

- специалистам логопедических пунктов – 1,2;

2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников образовательного 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 масштабность и сложность функций управления (объемные показатели деятельности учреждения) представлены в таблице.

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

Приложение № 4

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.

Приложение № 5

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. Заведование комбинированными мастерскими	до 25
4. 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	10-50
5. Работа с библиотечным фондом учебников	до 10
6.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.

