



Председатель профсоюзного комитета
МБОУ г. Мурманска СОШ №22
Хорохина

«24» 09 2021 г.



СОГЛАСОВАНО
в пределах ФОТ
Комитет по образованию
администрации города Мурманска
Председатель комитета
В.Г. Андрианов

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ г. Мурманска
СОШ №22
Н.Б. Арабаджи

«24» 09 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения г. Мурманска
«Средняя общеобразовательная школа №22»
(МБОУ г. Мурманска СОШ №22)

г. Мурманск

2021 г.

Положение об оплате труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа №22»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа №22» (далее – МБОУ г. Мурманска СОШ № 22) разработано на основании постановления администрации города Мурманска от 04.07.2013 № 1698 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска» (в ред. постановлений от 19.08.2013 № 2119, от 31.10.2013 № 3076, от 27.01.2014 № 173, от 07.04.2014 № 950, от 07.04.2015 № 898, от 30.10.2015 № 3032, от 25.11.2016 № 3605, от 20.02.2017 № 419, от 15.12.2017 № 3991, от 25.04.2018 № 1157, от 24.10.2019 № 3519, от 25.02.2020 № 511, от 13.03.2020 № 681, от 18.09.2020 № 2171, от 13.10.2020 № 2349, от 23.09.2021 № 2414), приказа комитета по образованию администрации города Мурманска от 20.08.2013 № 910 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска» (в ред. приказов от 31.10.2013 № 1282, от 28.01.2014 № 88, от 29.10.2015 № 1964, от 30.10.2015 № 2025, от 23.12.2015 № 2531, от 31.12.2015 № 2704, от 28.11.2016 № 1984, от 21.02.2017 № 446, от 12.09.2017 № 1606, от 24.10.2017 № 1968, от 19.12.2017 № 2496, от 01.10.2018 № 1797, от 16.01.2019 № 51, от 25.10.2019 № 2046, от 13.10.2020 № 1574, от 23.09.2021 № 1444), нормативных правовых актов Российской Федерации, Мурманской области, муниципальных правовых актов города Мурманска.

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 22 (далее – Положение), предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 22 (далее - Учреждение), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, 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 нормы (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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.6 Заработная плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста в соответствии с постановлением администрации города Мурманска от 10.06.2013 № 1433 «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций города Мурманска» (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды периодических выплат, применяемых у соответствующего работодателя, независимо от источников выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500,00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.7. Ежемесячная выплата (доплата) педагогическим работникам общеобразовательного Учреждения, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается в размере 8 000,00 рублей (включая районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек, и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими требованиями к комплектованию классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

1.8. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», не может быть ниже 10000,00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.9. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00

рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежемесячно выплачивается педагогическим работникам общеобразовательной организации, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

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, 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 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 Учреждения (за исключением учителей общеобразовательных Учреждений) – не более 30 процентов;
- для учителей Учреждения – не более 40 процентов;

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в Коллективном договоре и в Положении о стимулирующих выплатах.

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

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

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

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия

для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

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

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников Учреждения

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в 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.

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, работников культуры, 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 Учреждения;
- за квалификационную категорию;
- по уровню профессиональной квалификационной группы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новые оклады (должностные оклады), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.2.2. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.

3.2.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - за работу 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.

3.3.2. Наименование, условие и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются самостоятельно на основании настоящего Положения, в пределах Фонда оплаты труда Учреждения.

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 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством и 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 надбавки:

- за выполнение работ (организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы), согласно приложениям;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы);
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу – молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- за работу с учащимися 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 выплат 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.

3.5. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области

3.5.1. 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

3.5.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате 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, утверждаемым приказом Комитета.

По решению Комитета к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностному окладу 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.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителей, заместителей руководителя) устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 5.

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

5. Особенности оплаты труда педагогических работников.

5.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

5.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном 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 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 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 работникам 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 замещения 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 Учреждения образования.

5.9. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения 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

общеобразовательное Учреждение, осуществляются из расчета до 10 часов в неделю для учащихся 1-4 классов, до 12 часов – для учащихся 5-7 классов, до 13 часов – для учащихся 8-9 классов, до 14 часов – для учащихся 10-11 классов на каждого учащегося по установленной ставке заработной платы учителя.

5.11. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается выплата из расчета 3 478,26 рублей в месяц (с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) за классное руководство в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек, и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими требованиями к комплектованию классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Для классов, наполняемость которых менее 25 человек, размер средств уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям 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) данного Учреждения.

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

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

7.3. в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в целях социальной защиты работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты и размеры устанавливаются в Коллективном договоре:

- в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж или жена) – в размере одного должностного оклада;
- в случае тяжелого материального положения работника – в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи работнику Учреждения производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

В зависимости от обстоятельств, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

Оказание материальной помощи работникам осуществляется по решению руководителя Учреждения в соответствии с Коллективным договором и утверждается приказом по Учреждению.

Таблица № 1

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Инструктор по физической культуре, Старший вожатый*	0 – 5 лет	6 659
	5 – 10 лет	6 725
	свыше 10; 0 – 3 лет**	6 818
	I квалификационная категория	7 147
	высшая квалификационная категория	7 752

** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы свыше 10 лет.

2 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Социальный педагог	0 – 5 лет	6 856
	5 – 10 лет	7 062
	10 - 20; 0 – 3 лет**	7 165
	свыше 20	7 265
	I квалификационная категория	7 620
	высшая квалификационная категория	7 910
	** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор*	0 – 5 лет	6 856
	5 – 10 лет	7 062
	10 – 20; 0 – 3 лет**	7 165
	свыше 20 лет	7265
	I квалификационная категория	7 620
	высшая квалификационная категория	7 910
	** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет	

** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет

3 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Воспитатель*	0 – 5 лет	6 950
	5 – 10 лет	7 122
	10 – 20; 0 – 3 лет**	7 229
	свыше 20	7 365
	I квалификационная категория	8 495
	высшая квалификационная категория	9 061
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 10 до 20 лет		
Педагог-психолог*	0 – 4 лет	6 950
	4 – 6 лет	7 122
	6-10; 0 – 3 лет**	7 229
	свыше 10	7 365
	I квалификационная категория	8 495
	высшая квалификационная категория	9 061
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы от 6 до 10 лет		

4 квалификационный уровень

Наименование должностей	Уровень квалификации, стаж работы	Должностной оклад (оклад) (в рублях)
1	2	3
Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	0 – 5 лет	7 323
	5 – 10 лет, 0 – 3 лет**	7 545
	10 – 20 лет	7 763
	Свыше 20	7 915
	I квалификационная категория	8 955
	высшая квалификационная категория	9 551
** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов со стажем работы от 5 до 10 лет		

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

** К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника

образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации города Мурманска, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника.

Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных организаций города Мурманска, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	3 702
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	4 647
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед	5163
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Пвнутридолжностная категория	5 507
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 024
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6 538
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лагеря)	6 460

Примечание:

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6 195

Размеры окладов работников Учреждения, 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	3 183
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 183
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 614
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 130
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 473
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 732
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 905
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 078

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

Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
1	2
Специалист по охране труда	5 163

1. Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников Учреждения, учитывающие специфику и особенности труда работников Учреждения:

- педагогическим работникам классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в общеобразовательном Учреждении – 1,2;
- педагогическим работникам за работу в классах профильного обучения – 1,2;
- педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов – 1,1;
- педагогическим работникам за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения – 1,1;
- педагогическим работникам за работу индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов – 1,2;
- учителям-логопедам (логопедам), учителям-дефектологам - 1,2;
- педагогическим работникам общеобразовательных классов, в которых предоставляется инклюзивное образование для лиц с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным образовательным программам – 1,2;

2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников образовательного Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом за наличие квалификационной категории:

- для педагогических работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,1;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, 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:

Количество обучающихся (воспитанников) по итогам комплектования на начало учебного года						
Значение коэффициента						
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

1. Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников Учреждения, учитывающие специфику и особенности труда работников Учреждения:

- педагогическим работникам классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в общеобразовательном Учреждении – 1,2;
- педагогическим работникам за работу в классах профильного обучения – 1,2;
- педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов – 1,1;
- педагогическим работникам за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения – 1,1;
- педагогическим работникам за работу индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов – 1,2;
- учителям-логопедам (логопедам), учителям-дефектологам - 1,2;
- педагогическим работникам общеобразовательных классов, в которых предоставляется инклюзивное образование для лиц с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным образовательным программам – 1,2;

2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников образовательного Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом за наличие квалификационной категории:

- для педагогических работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,1;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, 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:

Количество обучающихся (воспитанников) по итогам комплектования на начало учебного года						
Значение коэффициента						
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

1. Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников Учреждения, учитывающие специфику и особенности труда работников Учреждения:

- педагогическим работникам классов, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в общеобразовательном Учреждении – 1,2;
- педагогическим работникам за работу в классах профильного обучения – 1,2;
- педагогическим работникам за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов – 1,1;
- педагогическим работникам за работу в классах, реализующих программы предпрофильного обучения – 1,1;
- педагогическим работникам за работу индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов – 1,2;
- учителям-логопедам (логопедам), учителям-дефектологам - 1,2;
- педагогическим работникам общеобразовательных классов, в которых предоставляется инклюзивное образование для лиц с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным образовательным программам – 1,2;

2. Значения повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников образовательного Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом за наличие квалификационной категории:

- для педагогических работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,1;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, 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:

Количество обучающихся (воспитанников) по итогам комплектования на начало учебного года						
Значение коэффициента						
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

Перечень видов работ, учитывающий сложность и интенсивность педагогической работы.

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

Примечание

1.* При установлении надбавки стимулирующего характера за проверку письменных работ следует учитывать:

- в классах (группах) с числом учащихся менее 15 человек процент составляет 1/2 от указанных в перечне.

- учителям 1-4 классов размер процента 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 за проверку тетрадей не устанавливается;

- учителям 5-11 классов размер процента за проверку тетрадей устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, включая индивидуальные занятия с учащимися на дому;

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

2*. При установлении надбавки стимулирующего характера 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 других видов работ

Виды работ	Процент
1. *Заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими (учебная мастерская по обработке древесины, учебная мастерская по обработке металла, кабинет обслуживающего труда)	до 10
2. Заведование комбинированными мастерскими	до 25
3. Организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы: - подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям и другим формам внеурочной и внешкольной деятельности учащихся; - руководство исследовательской, проектной и другими видами учебно-познавательной деятельности учащихся; - консультации и дополнительные занятия с учащимися	до 100
4. Работа с библиотечным фондом учебников	до 20
5. Обслуживание учителем компьютерной техники в кабинете информатики, производится доплата	до 5 за каждый работающий компьютер

Примечание

1.*За заведование учебными мастерскими, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, стимулирующая выплата 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 надбавкой стимулирующего характера за каждую мастерскую.