

СОГЛАСОВАНО

протокол от

Председатель ПК


Красникова О.А.

**Комитет по образованию администрации города Мурманска
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Мурманска
"Гимназия № 1"**

П Р И К А З

26.01.2024

№ 37

Об утверждении новой редакции Положения
об оплате труда работников МБОУ
г. Мурманска «Гимназия №1»

В соответствии с постановлением администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска»; постановлением 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, 25.02.2020 № 511, от 13.03.2020 № 681, от 18.09.2020 № 2171, от 13.10.2020 № 2349, от 23.09.2021 № 2414, от 29.08.2022 № 2421, от 17.10.2022 № 3066, от 10.11.2022 № 3497, от 02.07.2023 № 2616, от 21.11.2023 № 4074, от 18.01.2024 № 179); 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 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, от 14.01.2022 № 54, от 29.08.2022 № 1548, от 06.09.2022 № 1642, от 17.10.2022 № 2088, от 28.11.2022 № 2448, от 21.11.2023 № 2322, от 18.01.2024 № 94)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новую редакцию Положения об оплате труда работников МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1» (далее - Положение)

2. Отменить Положение об оплате труда работников МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1», утвержденное приказом МБОУ г. Мурманска гимназия №1 от 05.06.2015 № 131 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников МБОУ г. Мурманска гимназии №1» (с изменениями).

3. Настоящий приказ вступает в силу момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Директор гимназии




М.А. Чистякова

СОГЛАСОВАНО
В пределах ФОТ

Председатель комитета по
образованию
администрации города
Мурманска


Ларина Т.М.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения г.Мурманска
«Гимназия №1»


Красникова О.А.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 27 от 26.01.24
Директор
муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения г.Мурманска
«Гимназии №1»


Чистякова М.А.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
г. Мурманска
«Гимназия №1»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Гимназия №1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Гимназия №1» (далее - Учреждение) предусматривает единые принципы оплаты труда работников и разработано на основании:

- постановления администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска»;
- 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»
- 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».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, 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, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;
- ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- з) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- л) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом по образованию администрации города Мурманска (далее - Комитет).

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

а) размеры:

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

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

б) порядок формирования фонда оплаты труда;

в) перечень, порядок и условия установления:

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

- доплат до 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.

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 50 000,00 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, 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 20000,00 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, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

1.10. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба, внесенного в Единый всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

Руководство школьным спортивным клубом включает проведение комплекса мер, направленных на создание и поддержку деятельности школьного спортивного клуба, а также обеспечение его участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых школьными спортивными лигами.

Основанием для установления педагогическому работнику выплаты является приказ руководителя учреждения о возложении на него функций руководителя школьного спортивного клуба. Выплата осуществляется за фактически отработанное время независимо от количества обучающихся в школьном спортивном клубе, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для прекращения выплаты является приказ руководителя учреждения о снятии с педагогического работника функции руководителя школьного спортивного клуба.

1.11. Ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее - ежемесячная доплата):

- за первую квалификационную категорию в размере 10 000,00 рублей;
- за высшую квалификационную категорию в размере 15 000,00 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя

районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, доплата не увеличивается.

1.12. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту, статус которого определен 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», впервые приступившему к работе в учреждении после 31.08.2023, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данном учреждении и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000,00 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, на курсах повышения квалификации. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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, 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 учреждения (за исключением учителей) - не более 30 процентов;
- для учителей учреждения - не более 40 процентов.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и

закрепляются в коллективном договоре (локальном нормативном акте учреждения).

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения

3.1. *Порядок и основные условия оплаты труда*

3.1.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до 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 размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.4. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры окладов по должностям работников образования согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.1.5. Для работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются размеры окладов по

общеотраслевым должностям служащих согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

3.2.1. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов:

- за специфику работы в отдельных учреждениях;
- 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). (Приложение № 3)

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 (Приложение № 3).

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;
 - 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, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

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

3.3.4. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных

результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам Учреждения не устанавливаются.

3.4. *Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера*

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

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за выполнение работ, не входящих в круг основных (заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, организация внеурочной, внешкольной работы и др.), согласно Приложению № 5

- за стаж непрерывной работы;

- за сложность, напряженность (интенсивность), согласно Приложению № 4;

- высокие результаты работы;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

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

- педагогу - молодому специалисту;

- за библиотечный стаж работы;

- ежемесячная доплата за первую или высшую квалификационную категорию;

2) премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

3) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту, статус которого определен 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», впервые приступившему к работе в учреждении после 31.08.2023, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данном учреждении и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

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

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

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, полностью отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим нормы труда (трудовые обязанности) 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. Зарплата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя Учреждения, 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 руководителей, заместителей руководителей в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.4. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска, утвержденного приказом Комитета, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности руководителя.

4.5. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения. К должностным окладам заместителей руководителя может применяться повышающий коэффициент в соответствии с п.3 Приложения № 3.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется

в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников.

5.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

5.2. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным 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 Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преобладающая преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть изменен 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.

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. Об изменении 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. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные за исполнение 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, находящимися на длительном лечении, сверх установленного объема;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих работников при объединении групп по иностранному языку, технологии, физической культуры, информатики, оплата производится в размере не более 50%.

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

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

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. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности).

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.

7. Заключительные положения

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо

| | | |
|--|-----------------------------------|-------|
| Воспитатель* | 0 – 5 лет | 7 333 |
| | 5 – 10 лет | 7 514 |
| | 10 – 20; 0 – 3 лет** | 7 627 |
| | свыше 20 | 7 771 |
| | I квалификационная категория | 8 963 |
| | высшая квалификационная категория | 9 560 |
| ** 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 | 7 333 |
| | 4 – 6 лет | 7 514 |
| | 6-10; 0 – 3 лет** | 7 627 |
| | свыше 10 | 7 771 |
| | I квалификационная категория | 8 963 |
| | высшая квалификационная категория | 9 560 |
| ** 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) |
|--|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Учитель, учитель-логопед (логопед), тьютор* | 0 – 5 лет | 7 726 |
| | 5 – 10 лет, 0 – 3 лет** | 7 960 |
| | 10 – 20 лет | 8 190 |
| | Свыше 20 | 8 351 |
| | I квалификационная категория | 9 448 |
| | высшая квалификационная категория | 10 077 |
| ** 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 | | |
| Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности | 0 – 5 лет | 7 726 |
| | Свыше 5 лет, 0 – 3 лет** | 7 960 |
| | I квалификационная категория | 9 448 |
| | высшая квалификационная категория | 10 077 |
| ** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 0 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы свыше 5 лет | | |
| Педагог – библиотекарь* | 0 – 5 лет | 7 726 |
| | 5 – 10 лет | 7 844 |

| | | |
|--|-----------------------------------|--------|
| | 10 – 20; 0 – 3 лет** | 7 960 |
| | I квалификационная категория | 9 448 |
| | высшая квалификационная категория | 10 077 |
| ** 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 | | |
| Старший воспитатель* | 1 – 5 лет | 7 726 |
| | 5 – 10 лет | 8 351 |
| | Свыше 10 лет; 1 – 3 лет** | 8 778 |
| | I квалификационная категория | 9 448 |
| | высшая квалификационная категория | 10 077 |
| ** должностные оклады педагогам-молодым специалистам (при стаже от 1 до 3 лет) устанавливаются на уровне должностных окладов работников со стажем работы свыше 10 лет | | |

**Размеры окладов по должностям работников МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1»,
не отнесенных к профессиональной квалификационной группе**

| Наименование должностей работников, не отнесенных к профессиональной квалификационной группе | Размер оклада (в рублях) |
|--|--------------------------|
| 1 | 2 |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 7 234 |

* 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 включительно, 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 МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (в рублях) |
|---|--|------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь | 3 769 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Техники всех специальностей и наименований Лаборант | 4 383 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер Специалист по кадрам Экономисты различных специальностей и наименований | 6 114 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6 520 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7 133 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7 741 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела | 7 648 |

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 N 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 МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1» по профессиональным квалификационным группам

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (в рублях) |
|---|--|--------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал» | | |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 5 395 |

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 МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1», 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 | 3 769 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 769 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 280 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 891 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 296 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 603 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 808 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 013 |

Примечание:

1. размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

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

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

Размеры окладов по должностям работников МБОУ г. Мурманска «Гимназия №1», не отнесенным к профессиональной квалификационной группе

| Наименование должностей работников, не отнесенным к профессиональной квалификационной группе | Размер оклада (в рублях) |
|--|--------------------------|
| 1 | 2 |
| Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья | 4 280 |
| Специалист по охране труда | 7 741 |

Приложение № 3

1. Значения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения, учитывающие 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 реализующим программу профильного обучения (в отделениях, классах, группах), - 1,2;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу предпрофильного обучения (в отделениях, классах, группах) - 1,1;
- педагогическим работникам, непосредственно реализующим программу углубленного изучения отдельных предметов (в отделениях, классах, группах) - 1,1;
- педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов - 1,2;
- 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 должностным окладам педагогических работников учреждения за наличие квалификационной категории:

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

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

Таблица

| № п/п | Тип образовательной организации | 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. | Общеобразовательные учреждения | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,5 | 1,6 |

4. Стоимость часа работы руководителя школьного спортивного клуба рассчитывается следующим образом:

$$S = (O / K) \times C \times P, \text{ где:}$$

S - стоимость часа работы руководителя школьного спортивного клуба;

O - размер оклада учителя I квалификационной категории в соответствии с настоящим Положением;

K - среднемесячное количество рабочих часов при 18-часовой рабочей неделе по производственному календарю;

C - коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 1,3;

P - коэффициент, учитывающий выплату районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

| Виды работ | Коэффициент доплаты |
|---|--------------------------------|
| 1.* Проверка письменных работ | |
| в 1-4 классах | 0,10 |
| во 2- 4 кл. по иностранному языку | 0,05 |
| по русскому языку и литературе | 0,15 |
| по математике, иностранному языку, черчению | 0,10 |
| по физике, химии, биологии, географии | 0,05 |
| 2*. Подготовка учителя к урокам | 0,05-0,15 |

Примечание

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

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

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

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

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

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

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

Перечень видов работ, не входящих в круг основных обязанностей

| Виды работ | Коэффициент доплаты |
|--|--|
| 2. *Заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими (учебная мастерская по обработке древесины, учебная мастерская по обработке металла, кабинет обслуживающего труда) | до 0,10 |
| 3. Заведование комбинированными мастерскими | до 0,25 |
| 4. Заведование теплицами | до 0,25 |
| 5. Организация внеурочной, внеклассной и внешкольной работы: - подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям и другим формам внеурочной и внешкольной деятельности учащихся; - руководство исследовательской, проектной и другими видами учебно-познавательной деятельности учащихся; - консультации и дополнительные занятия с учащимися | 0,10-1,00 |
| 6. Работа с библиотечным фондом учебников | до 0,20 |
| 7. Обслуживание учителем компьютерной техники в кабинете информатики, производится доплата | до 0,05 за каждый работающий компьютер |

Примечание

1. *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.