

ПРИНЯТО

Протоколом  
Общего собрания  
трудоого коллектива МБОУ «СОШ  
№ 266 ЗАТО Александровск»  
от 18.12.2014 № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ «СОШ  
№ 266 ЗАТО Александровск»  
от 31.12.2014 № 356-о.д.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

---

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 266 Закрытого  
административно-территориального образования  
Александровск Мурманской области»**

(с изменениями от 30.11.2015 г.)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 266 Закрытого административно-территориального образования Александровск Мурманской области» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск», постановлением администрации ЗАТО Александровск от 05.12.2014 № 3038 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 266 Закрытого административно-территориального образования Александровск Мурманской области» (далее – Учреждение);
- порядок и условия оплаты труда основного, учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала Учреждения, включая размеры окладов (базовых окладов, ставок);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (базовым окладам, ставкам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- порядок и условия применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и административно-управленческого персонала.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счёт средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесённых к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Установление окладов (базовых окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих выплат.

1.4. Сложность выполняемых работ определяется с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) на основании Критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525.

1.6. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.7. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (базовых окладов, ставок) которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя Учреждения. Также, в исключительных случаях по решению руководителя Учреждения могут устанавливаться иные оклады (базовые оклады, ставки) с целью привлечения специалистов для выполнения уставных целей Учреждения.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (базового оклада, ставки) работника, повышающих коэффициентов, размер выплат компенсационного, размер и условия выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.9. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Изменение размеров окладов (базовых окладов, ставок) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы (для педагогов, не имеющих квалификационной категории), стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (базового оклада);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.13. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (базовых окладов, ставок), персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.14. Размеры и условия оплаты труда работников Учреждения не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

1.15. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда в зависимости от объёмов выполняемой работы, сформировавшейся инфраструктурой по обслуживаемым площадям, наличием сооружений, оборудования, книжных фондов с учётом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

При формировании штатного расписания численность основного персонала должна составлять не менее 45 процентов от общей численности работников Учреждения.

Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения и утверждается руководителем не позднее 1 сентября текущего года.

Включенные в штатное расписание должности работников должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания, установленных распорядителем средств местного бюджета.

При составлении штатного расписания возможна замена одной должности на другую необходимую для учреждения, в пределах общего фонда оплаты труда Учреждения.

Изменения к штатному расписанию Учреждения вносятся на основании приказов руководителя.

1.16. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.17. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАТО Александровск, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объёма средств бюджета ЗАТО Александровск на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определённых законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

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

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТст$ , где

а) ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, основного (педагогического), учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала Учреждения.

б) ФОТс – специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения:

- выплат повышающих коэффициентов к окладам (базовым окладам, ставкам) работников Учреждения, учитывающих специфику Учреждения и особенности труда работников Учреждения; квалификационную категорию; сложность и интенсивность педагогической работы;

- выплат компенсационного характера, в том числе педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

в) ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

2.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения (за исключением фонда оплаты труда учителей), устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_b + \text{ФОТ}_c = 70\% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 30\% \text{ ФОТ}$$

2.4. При формировании фонда оплаты труда учителей устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_b + \text{ФОТ}_c = 60\% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 40\% \text{ ФОТ}$$

2.5. При формировании фондов оплаты труда работников Учреждения предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не должна превышать 40%.

### **3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации).

3.3. Учебная нагрузка учителей определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения и других конкретных условий в Учреждении.

3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми

(должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

3.5. Руководитель Учреждения ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

3.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменён в текущем учебном году по инициативе администрации Учреждения за исключением изменения объёма учебной нагрузки в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменён по инициативе администрации Учреждения на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.8. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, администрация Учреждения обязана уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.9. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определённому объёму педагогической работы или учебной работы.

3.10. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1–4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за



ставку заработной платы в неделю при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

3.11. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.12. Учителям, поступившим на работу до начала нового учебного года в период летних каникул, заработная плата выплачивается из расчета установленной в неделю педагогической нагрузки за ставку заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.13. Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ выплачивается за 36 часов работы в неделю с учетом ведения им преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ и допризывной подготовки в объеме не более 9 часов в неделю. При объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю оплата труда по этой должности производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

3.14. Работники Учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с согласия работодателя с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы. Данная преподавательская работа оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, и осуществляется в основное рабочее время.

3.15. Для остальных работников, не осуществляющих педагогическую деятельность нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- мужчины – 40 часов в неделю;
- женщины – 36 часов в неделю.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников из числа основного персонала<sup>1</sup>**

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

Основной персонал (ОП) – педагогический персонал – работники Учреждения, занимающие должности в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678.

4.2. Месячная заработная плата учителя определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учётом фактически установленного объёма учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$З_{п} = О_{ф} + К_{в} + С_{в}, \text{ где:}$$

$З_{п}$  – месячная заработная плата;

$О_{ф}$  – оплата за фактическую учебную нагрузку;

$К_{в}$  – компенсационные выплаты;

$С_{в}$  – стимулирующие выплаты.

---

<sup>1</sup> Установленные оклады (ставки заработной платы) работникам основного (педагогического) персонала приведены в Приложении №1 настоящего Положения.

4.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку учителя за фактически установленный ему объём учебной нагрузки, определяется путём умножения размеров должностных окладов на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (базовый оклад) по следующей формуле:

$$O_{\phi} = \frac{D_o * \Phi_n}{N_{\text{чс}}}, \quad \text{где:}$$

$O_{\phi}$  – оплата за фактическую учебную нагрузку учителя;

$D_o$  – должностной оклад учителя;

$\Phi_n$  – фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{\text{чс}}$  – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (оклад) в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации в сфере регулирования продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

4.4. Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку учителя выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. В период школьных каникул учителя привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

4.6. Учреждение вводит для педагогических работников следующие повышающие коэффициенты.

4.6.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и руководящим педагогическим работникам Учреждения, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

1,15 – для педагогических и руководящих педагогических работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую категорию;

1,10 – для педагогических и руководящих педагогических работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую категорию.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения).

В случае окончания действия квалификационной категории базовый оклад (ставка заработной платы) педагогическому работнику устанавливается в соответствии с имеющимся стажем педагогической работы и без учёта повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

4.6.2. Повышающий коэффициент за работу в специальных (коррекционных) классах, учителям и другим педагогическим работникам за работу в классах, группах продлённого дня для учащихся с отклонениями в развитии.

Размер повышающего коэффициента – 1,2.

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- учителям к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения);
- воспитателям в группе продлённого дня, исходя из оклада (базового оклада, ставки).

4.6.3. Повышающий коэффициент за работу в классах профильного обучения, классах с углублённым изучением отдельных предметов, в ресурсных центрах, областных экспериментальных площадок, педагогическим работникам устанавливается в размере 1,15.

4.6.4. Повышающий коэффициент за сложность и интенсивность педагогической работы устанавливается педагогическим и педагогическим руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом.

Размер повышающего коэффициента за сложность и интенсивность педагогической работы составляет:

- 1,15 – начальное общее образование;
- 1,15 – основное общее образование;
- 1,16 – среднее (полное) общее образование.

Данный повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения).

4.6.5. Повышающий коэффициент учителю-логопеду (учителю-дефектологу) – 1,20.

4.6.6. Повышающий коэффициент учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов в размере – 1,20 (в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки инвалидов» от 29.12.2004 г. № 573-01-ЗМО).

4.7. Размеры должностных окладов учителей определяются путём умножения базовых окладов (ставок заработной платы) на повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 4.6. настоящего Положения.

В должностные оклады педагогических работников, после увеличения базового оклада (ставки заработной платы) на повышающие коэффициенты, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.8. Размеры должностных окладов педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, определяются путём умножения окладов (базовых окладов, ставок) на повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 4.6. настоящего Положения.

4.9. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за сложность и интенсивность педагогической работы; за работу в специальных (коррекционных) классах, за работу в профильных классах, работающих по специальным программам; за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов; за работу учителя-логопеда образуют новый оклад (должностной) и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (базовых окладов, ставок) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (базового оклада, ставки) без учёта повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (базовые оклады, ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.10. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём

умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.11. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.12. С учётом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала<sup>2</sup>**

5.1. Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Учреждения, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к педагогическому персоналу (в соответствии с Приложением № 3 «Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» к постановлению администрации ЗАТО Александровск от 05.12.2014 № 3038).

5.2. Вспомогательный персонал учреждения (ВП) – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования (в соответствии с Приложением № 1 «Должности вспомогательного персонала для образовательных организаций» к постановлению администрации ЗАТО Александровск от 05.12.2014 № 3038).

5.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и должностям служащих, (далее – работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Норма убираемой площади на ставку заработной платы уборщика служебных помещений – 500 кв. м.

---

<sup>2</sup> Установленные должностные оклады (оклады, ставки) работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала приведены в Приложении №2 настоящего Положения.

5.4. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала определяется как сумма оклада (должностного оклада, ставки) работника, компенсационных и стимулирующих выплат:

$$З_{п} = О + К_{в} + С_{в}, \text{ где:}$$

$З_{п}$  – заработная плата работника;

$О$  – оклад (должностной оклад, ставка) работника;

$К_{в}$  – компенсационные выплаты;

$С_{в}$  – стимулирующие выплаты.

5.5. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.6. С учётом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

## **6. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера**

6.1. Административно-управленческий персонал (АУП) – работники Учреждения занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (в соответствии с Приложением № 1 «Должности административно-управленческого персонала» к постановлению администрации ЗАТО Александровск от 05.12.2014 № 3038).

6.2. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов (базовых окладов, ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

6.3. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада

руководителя Учреждения, установленного без учёта повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Конкретные оклады (базовые оклады, ставки) заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя Учреждения, на основании приказа Управления образования администрации ЗАТО Александровск об установлении оклада руководителю Учреждения.

6.5. При наличии оснований к окладу (базовому окладу, ставке) руководителя Учреждения, его заместителям, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, в следующих размерах:

1,15 – при наличии высшей категории;

1,10 – при наличии первой категории.

6.6. С учётом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.7. При наличии оснований заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

6.8. Расчёт заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера:

6.8.1. ЗП заместителя директора =  $O * A + K_b + C_b$ , где

$O$  – оклад (базовый оклад, ставка) заместителя директора;

$A$  – повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории по должности «Заместитель руководителя»;

$K_b$  – компенсационные выплаты;

$C_b$  – стимулирующие выплаты.

6.8.2. ЗП главного бухгалтера =  $D_o + K_b + C_b$ , где

$D_o$  – должностной оклад (ставка) главного бухгалтера;

$K_b$  – компенсационные выплаты;

$C_b$  – стимулирующие выплаты.



## **7. Наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера**

7.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу в закрытом административно-территориальном образовании (ЗАТО) Александровск;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При применении к окладу (базовому окладу, ставке) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу (должностному окладу).

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет:

с тяжёлыми и вредными условиями труда – до 12 процентов от установленного оклада (должностного оклада, ставки).

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительного объёма работ по одной и той же профессии.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

7.4. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и/или объёма дополнительной работы, а также с учётом финансово-экономического положения Учреждения.

Устанавливаемый размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100 процентов оклада (должностного оклада, ставки) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов оклада (должностного оклада, ставки) отсутствующего работника.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

Расчёт доплаты за час работы в ночное время определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем

календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не может быть менее трёх календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

7.9. Надбавка за работу в Закрытом административно-территориальном образовании (ЗАТО) Александровск устанавливается всем работникам по основному месту работы в размере 20% от установленного оклада (должностного оклада, ставки) без учёта совместительства и совмещения.

Педагогическим работникам указанная надбавка устанавливается от ставок, образованных исходя из установленного в трудовом договоре объёма учебной нагрузки (без учёта совместительства и совмещения).

7.10. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к заработной плате работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов ЗАТО Александровск от 29.06.2009 № 38 «О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов

местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

7.11. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объёма работ или замещаемой ставки (должности) (0,25; 0,5; 0,75; 1) и учитывается для расчёта среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = (Рмзп \times Ков \times Кзст) - Рнзп, \text{ где}$$

Д – размер доплаты;

Рмзп – размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в Мурманской области решением трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Ков – коэффициент отработанного времени;

Кзст – коэффициент замещения ставки (должности);

Рнзп – размер начисленной заработной платы.

В случае если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности), выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

7.12. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты педагогическим работникам Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с полученной лицензией за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.<sup>3</sup>

Педагогическим работникам выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в ЗАТО, проверки тетрадей и письменных работ) производятся от должностного оклада, установленного с учётом повышающих коэффициентов к нему без учёта фактической учебной нагрузки в неделю.

---

<sup>3</sup> Конкретный перечень компенсационных выплат педагогическим работникам приведён в Приложении №3 настоящего Положения.

**Базовые оклады (ставки заработной платы) работников педагогического персонала с 01.11.2015 г.**

Наименование должности и требования к квалификации	Базовый оклад (ставка), руб.		
	Требования к квалификации		
	Высшая категория <b>6 145</b>	Первая категория <b>5 762</b>	Без категории
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»</b>			
<b>1-й квалификационный уровень</b>			
<b>инструктор по физической культуре</b> - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к опыту практической работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к опыту практической работы.			5 379
<b>2-й квалификационный уровень</b>			
	Базовый оклад (ставка), руб.		
	Требования к квалификации		
<b>Педагог-организатор</b>	Высшая категория <b>6 989</b>	Первая категория <b>6 807</b>	Без категории
- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к опыту практической работы;			5 801
- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы, и опыт практической работы не менее 5 лет.			6 482
<b>Социальный педагог</b>	Высшая категория <b>6 989</b>	Первая категория <b>6 807</b>	Без категории
- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к опыту практической работы;			5 801
- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки			6 482

«Образование и педагогика», «Социальная педагогика» и опыт практической работы не менее 5 лет.			
<b>Педагог дополнительного образования</b>	Высшая категория <b>6 989</b>	Первая категория <b>6 807</b>	Без категории
- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к опыту практической работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к опыту практической работы;			5 801
- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» и опыт практической работы не менее 5 лет.			6 482
<b>3-й квалификационный уровень</b>			
	<b>Базовый оклад (ставка), руб.</b>		
	<b>Требования к квалификации</b>		
<b>Воспитатель</b>	Высшая категория <b>7 384</b>	Первая категория <b>7 204</b>	Без категории
- высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к опыту практической работы;			5 998
- высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации и опыт практической работы не менее 5 лет.			7 023
<b>Педагог-психолог</b>	Высшая категория <b>7 384</b>	Первая категория <b>7 204</b>	Без категории

- Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к опыту практической работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к опыту практической работы;			5 998
- высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и опыт практической работы (работы по специальности) не менее 5 лет.			7 023
<b>4-й квалификационный уровень</b>			
<b>Наименование должности и требования к квалификации</b>	<b>Базовый оклад (ставка), руб.</b>		
	<b>Требования к квалификации</b>		
	Высшая категория <b>7 745</b>	Первая категория <b>7 564</b>	Без категории
<b>Учитель</b>			6 179
- Высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к опыту практической работы;			
- высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету и опыт практической работы не менее 5 лет.			7 204
<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>	Высшая категория <b>7 745</b>	Первая категория <b>7 564</b>	Без категории
- высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо			6 179



среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет;			
- высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 5 лет.			7 204
<b>Учитель-логопед</b>	Высшая категория <b>7 745</b>	Первая категория <b>7 564</b>	Без категории
- высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к опыту практической работы;			6 179
- высшее профессиональное образование в области дефектологии и опыт практической работы не менее 5 лет.			7 204
<b>Педагог-библиотекарь</b>	Высшая категория <b>7 341</b>	Первая категория <b>6 858</b>	Без категории
- высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к опыту практической работы			5 977
- высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование и опыт практической работы не менее 5 лет.			6 330

**Должностные оклады (оклады, ставки) работников учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам с 01.11.2015 г.**

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
<p align="center"><b>Секретарь учебной части</b></p> <p>- среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к опыту практической работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к опыту практической работы.</p>	3 188
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
<p align="center"><b>Библиотекарь</b></p> <p>- высшее профессиональное (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) образование или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и без предъявления требований к опыту практической работы.</p>	4 850
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
<p align="center"><b>Лаборант</b></p> <p>- среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет.</p>	2 702
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
<p align="center"><b>Техник</b></p> <p>- среднее профессиональное (техническое) образование, без предъявления требований к стажу работы.</p>	3 326
<p>Техник II категории: среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет.</p>	3 742
<p>Техник I категории: среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет.</p>	4 157
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
<p align="center"><b>Специалист по кадрам</b></p> <p>- высшее профессиональное образование без предъявления требований к опыту практической работы.</p>	5 265
<p align="center"><b>Наименование должности и требования к квалификации</b></p>	<b>Должностной оклад (ставка), руб.</b>
<p align="center"><b>Бухгалтер</b></p> <p>- высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к опыту практической работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к опыту практической работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учёту и контролю не менее 3 лет.</p>	5 265

- высшее профессиональное (экономическое) образование или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 5 лет;	5 681
- высшее профессиональное (экономическое) образование или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 8 лет.	6 512
Бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет.	5 681
Бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет.	6 512
<b>Экономист</b>	
- высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.	5 265
- высшее профессиональное (экономическое) образование или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста не менее 5 лет.	5 681
- высшее профессиональное (экономическое) образование или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста не менее 8 лет.	6 512
- Экономист II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет.	5 681
- Экономист I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет.	6 512

**Оклады (ставки) вспомогательного персонала, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих с 01.11.2015 г.**

<b>Наименование профессии</b>	<b>Оклад (ставка) (руб.)</b>
Уборщик служебных помещений	2 495
Гардеробщик	2 495
Сторож	2 495

**Перечень компенсационных выплат педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер, %
1.	Классное руководство	до 10
2.	<u>Проверка письменных работ, тетрадей, контурных карт производится от оплаты за часы по тарификации:</u> - учителям русского языка и литературы; - учителям математики, физики, химии, иностранного языка, начальных классов; - учителям биологии, географии, истории и обществознания.	до 10 до 7 до 3
3.	Заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, спортивным залом, бассейном.	до 5
4.	Руководство школьными методическими, предметными, цикловыми объединениями, комиссиями.	до 10
5.	За выполнение иных работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.	до 50