



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.06.2018 г.

№ 1066

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр Петропавловск-Камчатского городского округа», в отношении которого Управление образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа»

### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр Петропавловск-Камчатского городского округа», в отношении которого Управление образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению.

2. Управлению делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа опубликовать настоящее постановление в газете «Град Петра и Павла» и разместить на официальном сайте администрации Петропавловск-Камчатского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Петропавловск-Камчатского городского

округа - начальника Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Исполняющий полномочия Главы  
Петропавловск-Камчатского  
городского округа К.В. Брызгин

**Примерное положение о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного учреждения «Информационно-  
методический центр Петропавловск-Камчатского городского округа», в  
отношении которого Управление образования администрации  
Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции  
и полномочия учредителя**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр Петропавловск-Камчатского городского округа», в отношении которого Управление образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр Петропавловск-Камчатского городского округа» (далее – Учреждение), повышения эффективности и результативности деятельности Учреждения и включает в себя:

1.1.1 рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

1.1.2 выплаты компенсационного характера;

1.1.3 выплаты стимулирующего характера;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.2.3 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.2.4 профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

1.2.5 настоящего Положения;

1.2.6 мнения представительного органа работников;

1.2.7 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.2.8 регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае;

1.2.9 Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденного постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих к ПКГ по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с приложением.

2.2. Профессии рабочих и должности служащих Учреждения сгруппированы в ПКГ по следующим критериям:

2.2.1 должности руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия высшего профессионального образования;

2.2.2 должности служащих из числа работников Учреждения, требующие наличия высшего или среднего профессионального образования;

2.2.3 профессии рабочих и должности служащих Учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

2.2.4 профессии рабочих и должности служащих Учреждения, которые не требуют наличия профессионального образования.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих Учреждения к ПКГ осуществляется по наименьшим квалификационным требованиям, необходимым для работы по соответствующей профессии или для занятия соответствующей должности.

2.4. Размер окладов (должностных окладов) работников Учреждения может увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) размера окладов (должностных окладов), его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа и включает в себя должности работников Учреждения в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

2.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с Учреждением трудовых договоров.

2.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах:

2.7.1 средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, рассчитанной с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание муниципального имущества;

2.7.2 средств субсидии на заработную плату, выделенных Учреждению в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации;

2.7.3 средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.8. Учреждение вправе направлять средства фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

2.9. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 – 6 настоящего Положения.

2.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад и условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключенным с руководителем Учреждения на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 - 6 настоящего Положения, за исключением выплат, указанных в пункте 5.4 настоящего Положения.

С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 - 6 настоящего Положения.

3.5. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются правовым Управлением образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4.2.3 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в пункте 4.2, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «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, повышение оплаты труда работникам Учреждения не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты – не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

4.8.1 не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.8.2 не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного



оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным правовым актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. К заработной плате работников Учреждения применяются:

4.10.1 районные коэффициенты;

4.10.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами Учреждения.

5.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

5.2.1 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5.2.2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 5.3 - 5.4 настоящего Положения.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам Учреждения с учетом

уровня его профессиональной подготовки, сложности, напряженности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, отработанных по соответствующей специальности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

5.4.1 при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 0,10;

5.4.2 при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

5.4.3 при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;

5.4.4 при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В стаж работы, дающий право на получение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включается стаж работы по специальности.

Ответственность за своевременный перерасчет работникам размера повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет возлагается на руководителя Учреждения.

Стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, определяется Комиссией по установлению стажа работы, создаваемой в Учреждении. В состав комиссии по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую и финансовую (экономическую) работу, а также иные работники. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, является трудовая книжка.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на выплату. Назначение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения

по представлению комиссии по установлению стажа работы. Споры, возникающие по вопросам установления стажа для начисления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет или по вопросам определения размеров повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.5. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1 премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

5.5.2 премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.6. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет средств субсидии, выделенной Учреждению, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, рассчитанной с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание муниципального имущества и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.7. Премирование работников Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения согласно Положению о премировании, утверждаемому локальным правовым актом Учреждения.

При премировании учитываются:

5.7.1 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.7.2 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.7.3 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5.7.4 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

5.7.5 участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Размер премии определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы, за качество выполняемых работ не ограничиваются и выплачиваются при наличии экономии и в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

5.9 Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения одновременно при:

5.9.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками

отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации;

5.9.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии за образцовое качество выполняемых работ устанавливается в Положении о стимулировании работников Учреждения, утверждаемым локальным правовым актом.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии локальным правовым актом и в пределах фонда оплаты труда учреждения образования на текущий финансовый год.

## **7. Формирование фонда оплаты труда**

7.1. При формировании годового фонда оплаты труда работников Учреждения учитываются:

7.1.1 установленные должностные оклады - в размере двенадцати должностных окладов;

7.1.2 ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере трех должностных окладов;

7.1.3 стимулирующие и компенсационные выплаты - в размере двадцати шести должностных окладов.

7.2. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также иных выплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.3. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1.

Приложение  
к примерному Положению о  
системе оплаты труда работников  
муниципального автономного учреждения  
«Информационно-методический центр  
Петропавловск-Камчатского городского  
округа», в отношении которого Управление  
образования администрации Петропавловск-  
Камчатского городского округа осуществляет  
функции и полномочия учредителя

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников  
муниципального автономного учреждения «Информационно-  
методический центр Петропавловск-Камчатского городского округа», в  
отношении которого Управление образования администрации  
Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции  
и полномочия учредителя**

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

1. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов (в рублях)
1. Профессиональная квалификационная группа по общеотраслевым должностям служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3176-3510
2. Профессиональная квалификационная группа по общеотраслевым должностям служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	3510-4307
3. Профессиональная квалификационная группа по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6162-6859
3 квалификационный уровень	5731-6916

4 квалификационный уровень	6298-6916
4. Профессиональная квалификационная группа по общеотраслевым должностям служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	6859-9116

2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Размеры должностных окладов (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3 квалификационный уровень	6653
4 квалификационный уровень	6859