

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюза учреждения

М.С. Мочалова
«01» июня 2017 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом учреждения

от «01» июня 2017 года
№ 100
С.В. Мовсесян

Положение об оплате труда

работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Покрово-Пригородная средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Покрово-Пригородная средняя общеобразовательная школа» разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.10.2016 №425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 02.02.2017 № 106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Покрово-Пригородная средняя общеобразовательная школа» Тамбовского района (далее – образовательная организация).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала образовательной организации, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников образовательной организации, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работников, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавших за установленный период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам образовательной организации производится за счет средств федерального, областного, районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится образовательная организация, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (с изменениями и дополнениями), от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации района от 29.12.2016 года №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.2. Установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3245 рублей;

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей;

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5040 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.);

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Образовательная организация в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательной организации применяются:

- по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 №541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года №43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Образовательная организация, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №2 к постановлению администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана образовательная организация.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам образовательной организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Покрово-Пригородная средняя общеобразовательная школа» в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 №1735.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,60 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,40 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам образовательной организации, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации установлен повышающий коэффициент 0,20 в

соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников образовательной организации, трудовым договором.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Для работников образовательной организации повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

– за работу в сельской местности - повышающий коэффициент 0,25;

– учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – повышающий коэффициент 0,20.

3.5. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации в зависимости от вида и типа учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере 12%;

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры выплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5 лет) по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст. 27 ФЗ № 429 «О специальной оценке условий труда»);

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную 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»;

- за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными залами, учебными мастерскими, руководство методическими объединениями и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором;

- а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер выплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.2. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.3. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента

Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Ежемесячная доплата к базовой тарифной ставке, окладу за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленные трудовым договором, производится в процентах к должностному окладу:

4.5.1. Учителям, преподавателям за классное руководство:

1-4 классов – в размере 35% при наполняемости 14 и более человек, при наполняемости до 14 человек – пропорционально количеству обучающихся в классе;

5-11 классов – в размере 40% при наполняемости 14 и более человек, при наполняемости до 14 человек – пропорционально количеству обучающихся в классе.

4.5.2. Учителям, преподавателям за проверку тетрадей и (или) за проверку письменных работ:

Учителям 1-4 классов – 10%

Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые индивидуальные занятия в больнице или санатории дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

Учителям 5-11 классов:

по русскому языку и литературе – 20%;

по математике – 15%;

по иностранному языку, физике, химии, истории, географии, биологии, черчению – 10%.

Учителям 5-11 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые индивидуальные занятия в больнице или санатории дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

В классах (классах-комплектах) с числом обучающихся менее 14 человек размер доплаты за проверку тетрадей производится пропорционально среднему количеству человек в преподаваемых классах. При делении классов на группы с числом учащихся менее 10 человек размер доплаты за проверку тетрадей производится пропорционально среднему количеству человек в преподаваемых группах.

Доплаты за проверку тетрадей производится пропорционально преподавательской нагрузке.

4.5.3. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными залами – 10%.

4.5.4. Учителям, преподавателям за руководство:

- школьными методическими объединениями – 10%,

- районными методическими объединениями – 10%.

4.5.5. Учителям, преподавателям за заведование учебно-опытными участками – 20%.

4.5.6. Учителям за заведование учебными мастерскими – 20%.

4.6 Ежемесячная выплата к базовой тарифной ставке, окладу за работу в группе продленного дня производится:

- 0,25 ставки от базового (повышенного) оклада воспитателям группы продленного дня 1-4 классов;

- 0,5 ставки от базового (повышенного) оклада воспитателям группы продленного дня 5-6 классов.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников образовательной организации установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальной общеобразовательной организации.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим Положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- иные направления в работе образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников, за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся – 10%;
- сохранения контингента обучающихся – 10%;
- специфику образовательных программ – 10%;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ – 10%;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий – 10%;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы – 10%;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания – 10%;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) – 10%;
- охват горячим питанием обучающихся -10%;
- досрочное выполнение работ – 10%;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации – 10%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов – 10%;

- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей – 10%;

Конкретные размеры выплат за результативность выполняемых работ устанавливаются согласно вышеперечисленным критериям. Оценка производится один раз в месяц директором по представлению заместителей директора, руководителей филиалов и главного бухгалтера с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в сумме не может быть более 150%

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

- за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» – 10%.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с перечнем, нижеперечисленных критериев:

- за участие работников в реализации программы развития образовательной организации – 10%;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности образовательной организации – 10%;
- за создание социально-психологического климата в классе, коллективе – 10%;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – 10%;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена – 10%;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов – 10%;
- высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке – 10%.

Конкретные размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются согласно вышеперечисленным критериям оценки качества выполняемых работ. Оценка показателей качества выполняемых работ производится один раз в месяц директором по представлению заместителей директора, руководителей филиалов и главного бухгалтера с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты за качество выполняемых работ в сумме не может быть более 150%

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Размеры для установления надбавки за стаж работы:

Стаж работы	Размер выплаты (%)
-------------	--------------------

до 3 лет	5%
от 3 до 5 лет	7%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
от 15 и более лет	20%

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж работы определяется образовательной организацией самостоятельно и закрепляется приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Выплата премий работникам образовательной организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году – 10%;
- устранения последствий аварий – 10%;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей – 10%;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников – 10%.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 200%.

Основанием для выплаты работнику премии является приказ директора по представлению заместителей директора, руководителей филиалов и главного бухгалтера с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 10%;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации – 10%;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – 10%;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – 10%;
- участие в инновационной деятельности – 10%;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников – 10%.

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год по одному из указанных оснований по решению работодателя) не может превышать 150%.

Основанием для выплаты работнику премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) является приказ директора по представлению заместителей директора, руководителей филиалов и главного бухгалтера с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые

приступивших к работе в образовательной организации производятся в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений» с последующими изменениями.

5.11. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.12. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются настоящим Положением и закрепляются в трудовом договоре с работником в пределах фонда оплаты труда.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется приказом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю образовательной организации, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса РФ;

6.1.4. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника образовательной организации;

6.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя;

6.1.6. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее - единовременное денежное вознаграждение)

выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений;

6.1.7. Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 40 000 рублей.

6.2. Для работников образовательной организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением уровня их жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителей филиалов, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя филиала, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации Тамбовского района.

7.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя образовательной организации. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в размере 10965 рублей.

7.2.1. Руководителю образовательной организации устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20

- почетное звание:

- «заслуженный» 0,20;

- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательной организации, награжденным государственными орденами и медалями 0,15;

- тип образовательной организации (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность образовательной организации в сельской местности в сельской местности) в соответствии с п. 3.4. настоящего Положения;

- масштабность управления:

- за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

- за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ 2,0.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального повышающего коэффициента за наличие почетного звания (государственной награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера – за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессии (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данной образовательной организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;
- премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы образовательной организации составляет 50,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год – до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ – до 200 %.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

Должностные оклады:

- главный бухгалтер филиала – 5461 рублей;
- заместитель руководителя филиала – 5841 рублей;
- руководитель филиала - 6424 рублей.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательной организации:

- главный бухгалтер образовательной организации – 8225 рублей;
- заместитель руководителя образовательной организации – 8225 рублей.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:
за высокие результаты работы;
за стаж непрерывной работы.
премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются настоящим Положением и закрепляются в трудовом договоре с работником в пределах фонда оплаты труда

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся – 10%;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ, ГИА) – 10%;

динамика развития материального обеспечения образовательной организации – 10%;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг – 10%;

участие образовательной организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ – 10%;

создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами – 10%;

социально-психологический климат в образовательной организации – 10%.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру образовательной организации надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктами 5.5-5.7 настоящего Положения.

7.3.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 10%;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – 10%;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – 10%;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – 10%;

- участие в инновационной деятельности – 10%;

- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников – 10%.

Основанием для выплаты руководителям премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) является приказ работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году – 10%;

- устранения последствий аварий – 10%;

- подготовки и проведения мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей – 10%;

- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения

представительного органа работников – 10 %.

Основанием для выплаты руководителю премии является приказ работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя образовательной организации);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю образовательной организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

дополнительная компенсация работникам (руководителю образовательной организации) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

компенсация работникам (руководителю образовательной организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств образовательной организации;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю образовательной организации) от работодателя.

7.5. Руководителю образовательной организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в размере, не превышающем:

пятикратного размера - для руководителей;

четырёхкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

7.7. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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 обучающимися.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), обучающихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, «динамическую паузу». При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной 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», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к вышеназванному приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной 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», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы

установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

8.10. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МБОУ «Покрово-Пригородная СОШ»
Утверждено
Приказ №__ от «__» _____ 2017 год
С.В. Мовсесян

Согласовано
Председатель профсоюза учреждения
М.С. Мочалова
«__» _____ 2017 год

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ					
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня "					
1	1	присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, машинист (кочегар) котельной, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3245,0	1	3245
1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "					
1	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	3245,0	1	3245
1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня "					
1	1	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	3245,0	1	3245
1.4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"					
1	1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	3245,0	1	3245
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"					
1	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3426,0	1	3426
2	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3568,0	1	3568
3	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3696,0	1	3696
4	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3825,0	1	3825
2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "					
1	1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3426,0	1	3426
2	2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3568,0	1	3568
2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "					
1	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант	3426,0	1	3426
2	2	Заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3568,0	1	3568
3	3	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	3696,0	1	3696
4	4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	3825,0	1	3825

	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	3954,0	1	3954
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5040	1,2	6048
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5040	1,3	6552
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	5040	1,4	7056
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5040	1,5	7560
8		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик	4940	1	4940
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4993	1	4993
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	5058	1	5058
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5252	1	5252
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	5317	1	5317
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
9		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	5710	1	5710
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5841	1	5841
10		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	5710	1,25	7138
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	5841	1,27	7418
	3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	5968	1,34	7997