**АДМИНИСТРАЦИИ СУРОВИКИНСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_

Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Суровикинского муниципального района Волгоградской области

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации,

постановляю:

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Суровикинского муниципального района Волгоградской области.

3.Признать утратившим силу Постановление Администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области от 19 сентября 2012 г. № 1331 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Суровикинского муниципального района Волгоградской области».

4.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Суровикинского муниципального района  по социальной политике, начальника отдела по социальной политике  Т.Ю.Панкову.

5.Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в общественно-политической газете Суровикинского района «Заря» и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 сентября 2016 г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава администрации Суровикинского муниципального** |  |

**района А.П. Божко**

Приложение

к постановлению администрации

Суровикинского муниципального района Волгоградской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙСУРОВИКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее по тексту – организации), подведомственных Отделу по образованию Администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее по тексту Отдел по образованию), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников организаций;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

другие вопросы оплаты труда.

1.3.Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера

1.4. Заработная плата работников организаций включает оклады (должностные оклады), (ставки), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

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](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FTFL3N) Российской Федерации.

1.5.Объем средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и местного бюджетов, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Объем средств на оплату труда работников муниципальных казенных образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и местного бюджетов в составе сметы расходов на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

1.6. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – учредитель).

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. [Размеры](#P363) базовых окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического 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).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.4.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4.3. Тарификация учителей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной Отделом по образованию. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.4.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.4.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.4.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 2.4.1](#P79) настоящего Положения;

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органа управления образованием), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых Отделом по образованию и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к работе в лагерях дневного пребывания детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте "а" настоящего пункта, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43C43E451A1T1L9N) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43A43TELDN) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43A42TEL6N) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43A42TEL1N) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43C43E558A8T1L0N) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в [размерах](#P679) установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников может быть расширен на основании локальных нормативных актов организации.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;

в) надбавка за наличие почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по образовательной организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса - до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса - до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), (ставки), "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственными наградами, - до 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливается со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4](#P205), [4.5](#P215) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных [Законом](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E70F5090BC5574FFA99C4B7DE1C4C3A68AC60A327E0CET3L6N) Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премиальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с Отделом по образованию.

4.11. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности врачей и провизоров",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном [Законом](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E70F5090BC5574FFA99C4B4D714443768AC60A327E0CET3L6N) Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации,

его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C05640A194C2BCD54A116B6EFB3FF321B58E76E43C43E458A9T1L8N) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5;

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается Отделом по образованию в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P142) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются Отделом по образованию в размере и на условиях, определенных [разделом](#P142) 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#P142) настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации в размере и на условиях, определенных [разделом 4](#P185) настоящего Положения.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается Отделом по образованию персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации по любым установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FTFL3N) Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43F43E5T5L9N) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43C4AEDT5LEN) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#P323) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43C43E450AET1L8N) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43C43E559AAT1LFN) и [318](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E66F66554C0564DA592C7B3D54A116B6EFB3FF321B58E76E43C42E0T5L9N) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Образовательная организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая оклады (должностные оклады), (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, выплаты компенсирующего и стимулирующегохарактера] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом Отдела по образованию). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

6.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Отдела по образованию на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.5. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.6. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=1594AEA0AF76FEF302917E70F5090BC5574FFA99C4B4D714443768AC60A327E0CET3L6N) N 964-ОД.

Приложение1

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

образовательных организаций

Суровикинского

муниципального района

Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

БАЗОВЫХ (МИНИМАЛЬНЫХ) ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

(СТАВОК) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

РАБОТНИКОВМУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ СУРОВИКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНАВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

**┌──────┬────────────────────────────────────────────────────┬─────────────┐**

**│ N │ Наименование профессиональной квалификационной │ Базовый │**

**│ п/п │ группы, квалификационного уровня, должности │(минимальный)│**

**│ │ (профессии) │размер оклада│**

│ │ │(должностного│

│ │ **│ оклада), │**

**│ │ │ (ставки) │**

**│ │ │ (рублей) │**

**├──────┼────────────────────────────────────────────────────┼─────────────┤**

**│ 1 │ 2 │ 3** │

└──────┴────────────────────────────────────────────────────┴─────────────┘

1. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников образования (в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=929E52654CA644C574511DCCFBB7A8A38877CB4720880B17CA6D0604C8VBh6G)

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н

"Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников образования")

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности

работников учебно-вспомогательного персонала первого

уровня":

секретарь учебной части, помощник воспитателя,

вожатый 6030

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности

работников учебно-вспомогательного персонала второго

уровня"

1 квалификационный уровень:

дежурный по режиму, младший воспитатель 7020

2 квалификационный уровень:

старший дежурный по режиму, диспетчер 8010

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности

педагогических работников"

1 квалификационный уровень:

инструктор по труду, инструктор по физической

культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый

дополнительной и общеобразовательной организаций 8000

инструктор по труду, инструктор по физической

культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый

дошкольной образовательной организации 10865

2 квалификационный уровень:

инструктор-методист, концертмейстер, педагог

дополнительного образования, социальный педагог,

тренер-преподаватель, педагог-организатор

дополнительной и общеобразовательной организаций 8100

инструктор-методист, концертмейстер, педагог

дополнительного образования, социальный педагог,

тренер-преподаватель, педагог-организатор

дошкольной образовательной организации 11079

3 квалификационный уровень:

воспитатель, мастер производственного обучения,

методист, педагог-психолог, старший

инструктор-методист, старший педагог дополнительного

образования, старший тренер-преподаватель

дополнительной и общеобразовательной организаций 8200

воспитатель, мастер производственного обучения,

методист, педагог-психолог, старший

инструктор-методист, старший педагог дополнительного

образования, старший тренер-преподаватель

дошкольной образовательной организации 11295

4 квалификационный уровень:

преподаватель (кроме должностей преподавателей,

отнесенных к профессорско-преподавательскому

составу), преподаватель-организатор основ

безопасности жизнедеятельности, руководитель

физического воспитания, старший воспитатель, старший

методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог,

учитель-логопед дополнительной и

общеобразовательной организаций 9200

преподаватель (кроме должностей преподавателей,

отнесенных к профессорско-преподавательскому

составу), преподаватель-организатор основ

безопасности жизнедеятельности, руководитель

физического воспитания, старший воспитатель, старший

методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог,

учитель-логопед дошкольной образовательной

организации 11402

1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности

руководителей структурных подразделений"

1 квалификационный уровень:

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 (кроме

должностей руководителей структурных подразделений,

отнесенных к 2 квалификационному уровню) 9990

2 квалификационный уровень:

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

образовательной организации (подразделения)

начального и среднего профессионального образования

(кроме должностей руководителей структурных

подразделений, отнесенных к 3 квалификационному

уровню); старший мастер образовательного учреждения

(подразделения) начального и/или среднего

профессионального образования 10440

3 квалификационный уровень:

начальник (заведующий, директор, руководитель,

управляющий) обособленного структурного

подразделения образовательной организации

(подразделения) начального и среднего

профессионального образования 10800

2. Профессиональные квалификационные группы должностей

медицинских и фармацевтических работников

(в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=929E52654CA644C574511DCCFBB7A8A38874C743278D0B17CA6D0604C8VBh6G) Министерства

здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей

медицинских и фармацевтических работников")

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности

медицинских и фармацевтических работников первого

уровня":

1 квалификационный уровень:

младшая медицинская сестра, санитарка 7740

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности

среднего медицинского и фармацевтического персонала"

1 квалификационный уровень:

инструктор по лечебной физкультуре 9090

2 квалификационный уровень:

медицинская сестра диетическая 9450

3 квалификационный уровень:

медицинская сестра 9810

4 квалификационный уровень:

фельдшер 9990

5 квалификационный уровень:

старшая медицинская сестра 10350

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности

врачей и провизоров"

1 квалификационный уровень:

врач-интерн 10350

2 квалификационный уровень:

врач-специалист 11700

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности

руководителей структурных подразделений учреждений

с высшим медицинским фармацевтическим образованием

(врач-специалист, провизор)"

1 квалификационный уровень:

заведующий структурным подразделением (отделом,

отделением, лабораторией, кабинетом и другими) 12960

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих (в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=929E52654CA644C574511DCCFBB7A8A38171CF442784561DC2340A06VChFG)

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н

"Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих")

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности

руководителей, специалистов и служащих первого

уровня":

1 квалификационный уровень:

агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь,

секретарь-машинистка, машинистка, агент

по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор

по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок,

залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный

бюро пропусков, паспортист, комендант 6030

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного

уровня, по которым может устанавливаться производное

должностное наименование "старший" дополнительного

и общеобразовательного учреждений 6660

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности

руководителей, специалистов и служащих второго

уровня":

1 квалификационный уровень:

инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники

всех специальностей без категории, администратор,

переводчик-дактилолог, секретарь незрячего

специалиста, художник 7020

2 квалификационный уровень:

старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники

всех специальностей II категории, заведующие:

архивом, канцелярией, складом, хозяйством,

фотолабораторией 7560

3 квалификационный уровень:

заведующий общежитием, заведующий производством

(шеф-повар), заведующий столовой, начальник

хозяйственного отдела, техники всех специальностей

и наименований, по которым устанавливается

внутридолжностная категория 7740

4 квалификационный уровень:

мастер участка (включая старшего), механик,

должности служащих первого квалификационного уровня,

по которым может устанавливаться производное

должностное наименование "ведущий" 8010

3.3. Профессиональная квалификационная группа "должности

руководителей, специалистов и служащих третьего

уровня":

1 квалификационный уровень:

без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор,

бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей,

программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт,

редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик 8010

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного

уровня, по которым может устанавливаться

II внутридолжностная категория 8190

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного

уровня, по которым может устанавливаться

I внутридолжностная категория 8460

4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного

уровня, по которым может устанавливаться производное

должностное наименование "ведущий" 8550

5 квалификационный уровень:

главные специалисты в отделах, отделениях,

лабораториях, мастерских, заместитель главного

бухгалтера 8820

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности

руководителей, специалистов и служащих четвертого

уровня":

1 квалификационный уровень:

начальники отделов: информации, кадров,

технического, финансового 9990

2 квалификационный уровень:

главные: механик, энергетик, экономист, технолог,

инженер 10980

3 квалификационный уровень:

директор (начальник, заведующий) филиала, другого

обособленного структурного подразделения 11970

4. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии

с [приказом](consultantplus://offline/ref=929E52654CA644C574511DCCFBB7A8A38E7CCB452384561DC2340A06VChFG) Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации

от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих")

4.1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии

рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым

предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных

разрядов в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ

и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик,

дворник, садовник, водитель мототранспортных

средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий

по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик

производственных помещений, уборщик служебных

помещений, уборщик территорий, кухонный работник,

машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья,

оператор заправочных станций, рабочий

по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

(без квалификационного разряда), оператор

хлораторной установки 5584

2 квалификационный уровень:

профессии рабочих, отнесенные к первому

квалификационному уровню, при выполнении работ

по профессии с производственным наименованием

"старший" (старший по смене) 6570

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии

рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень:

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, механик

по техническим видам спорта 7020

2 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым

предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных

разрядов в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ

и профессий рабочих 7560

3 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым

предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда

в соответствии с Единым тарифно-квалификационным

справочником работ и профессий рабочих 7740

4 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, предусмотренных

1 - 3 квалификационными уровнями настоящей

профессиональной квалификационной группы,

выполняющие важные (особо важные) и ответственные

(особо ответственные работы): водители автобусов

или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь"

и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой

обучающихся (детей, воспитанников), рабочий,

выполняющий станочные работы по обработке металла и

других материалов резанием на металлообрабатывающих

станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие),

работы по изготовлению и ремонту, наладке

инструмента, технологической оснастке

контрольно-измерительных приборов, принимающий

непосредственное участие в учебном процессе -

закройщик, занятый в учебно-производственных

мастерских (ателье) 8010

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

образовательных организаций

Суровикинского

муниципального района

Волгоградской области

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,

ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных | Размер (проценты) |
| 1 | 2 | 3 |
| 12. | за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 13. | за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 14. | за проверку письменных работ:  учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);  учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 15. | за классное руководство:  в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки |
|  |  |
| 16. | за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое | до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки |