**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОБЬЕВСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 03 декабря 2014 г № 745

 с. Воробьевка

**Об утверждении примерного положения об оплате труда в не образовательных организациях, подведомственных отделу по образованию администрации Воробьевского муниципального района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Совета народных депутатов от 30.03.2009 г. № 10 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Воробьевского района», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12.08.2014 г. № 887 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», администрация Воробьевского муниципального района **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда в не образовательных организациях, подведомственных отделу по образованию администрации Воробьевского муниципального района.

2. Руководителям организаций утвердить по согласованию с представительным органом работников положение об оплате труда в не образовательных организациях, подведомственных отделу по образованию администрации Воробьевского муниципального района с учетом примерного положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление администрации от 25.02.2010 г. № 53 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений системы образования Воробьевского муниципального района»

4. Опубликовать настоящее постановление в муниципальном средстве массовой информации «Воробьевский муниципальный вестник».

5. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения возникшие с 01 сентября 2014 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района С.А. Письяукова.

Глава администрации

муниципального района А.В. Пищугин

Заместитель главы администрации

муниципального района С.А.Письяуков

«\_\_\_\_\_» ноября 2014 г.

Руководитель отдела по образованию Л.П.Строева

«\_\_\_\_\_» ноября 2014 г.

Начальник юридического отдела В.Г.Камышанов

«\_\_\_\_\_» ноября 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации Воробьевского муниципального района

от 03.12.2014 г. № 745

**Примерное положение**

**об оплате труда в не образовательных организациях,**

**подведомственных отделу по образованию администрации**

**Воробьевского муниципального района**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в не образовательных организациях, подведомственных отделу по образованию администрации Воробьевского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

 1.1.Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников в не образовательных организациях, подведомственных отделу по образованию администрации Воробьевского муниципального района (далее – не образовательные организации)за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников не образовательной организации, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования- на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного профессионального образования – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работниковвне образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективнойдеятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4.Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в не образовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом не образовательной организации.

**2.Основные понятия**

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты **–** дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление не образовательной организации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты **–** выплаты, предусмотренные работникам не образовательной организации, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда не образовательной организации.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

# 3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда не образовательной организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного с учетом особенностей деятельности организации, а также эффективности их реализации и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда не образовательной организациисостоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), персонала обеспечивающего реализацию муниципального задания (специалисты и т.д.)и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) не образовательной организациии складывается из:

ФОТб = ФОТауп +ФОТоп+ФОТмоп, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТоп** – фонд оплаты труда для персонала, обеспечивающего реализацию муниципального задания;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание не образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Оплата труда работников не образовательной организациипроизводится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

**5.Расчет заработной платы работников**

5.1. Заработная плата работников не образовательной организацииопределяется по следующей формуле:

, где:

**Зп** –заработная плата;

**Од**– оклад(должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

**Всх** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение к настоящему Положению);

**Кн** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Рекомендуемыеразмеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер**Кн** |  Примечания  |
| 1. | Работникам, кроме руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера |  |  |
|  | за стаж работы (выслугу лет) при стаже: |  | Выплата за общий стаж работы |
| 1.1. | - от 2 до 5 лет | 1,1 |
|  | - от 5 до 10 лет | 1,2 |
|  | - от 10 до 20 лет | 1,3 |
|  | - свыше 20 лет | 1,4 |
| 1.2 |  за образование |  |  |
|  | высшее | 1,1 |
|  | среднее специальное | 1,05 |
| 1.3 | За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности. | 1,25 | Повышение производится специалистам и руководящим работникам |
| 2. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного званияи ученого звания: |  |  |
| 2.1. | - при наличии ученого звания профессора по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1,2 |
| 2.2. | - при наличии ученого званиядоцента по профилю деятельности организации  | 1,1 |
| 2.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный …»); | 1,2 |
| 2.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1,1 |

С учетом специфики работы не образовательной организации могут увеличены размеры и введены дополнительные коэффициенты постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:



5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы.

# 6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск).

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации за год, предшествующий расчётному периоду, коэффициентов и надбавок:

-коэффициент за группу оплаты труда по объемным показателям;

-коэффициент за квалификационную категорию по итогам аттестации руководящих работников или сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемой приказом учредителя организации для каждого руководителя;

-коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 3.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

**Одр**- оклад руководителя;

**СЗпоо** – средняя заработная плата работников, сложившаяся по организации за год, предшествующий расчётному периоду;

**Кгот** – коэффициент за группу оплаты труда (таблица 6);

**К1** – коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

**Ккв** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемой приказом учредителя организации для каждого руководителя.

Средняя заработная плата по организации, для расчета должностного оклада руководителя, определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов) ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением фактической численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл.бухгалтер).

Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Группа оплаты труда для не образовательной организации устанавливается учредителем в зависимости от объемных показателей деятельности организаций, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Коэффициенты за группу оплаты труда не образовательной организации устанавливается учредителем ежегодно.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен учредителем организации в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание рассчитывается по следующей формуле:

, где

Ккат – коэффициент за квалификационную категорию (0,05);

Кзв– коэффициент за звание доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

Кнагр – коэффициент за государственные награды, Почетные звания:

заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, наличие правительственных наград - 0,1;

почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и материальной помощи к очередному отпуску в размере двух должностных окладов руководителя.

Размер стимулирующих выплат руководителя организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

, где:

**Ср**– размер стимулирующей выплаты руководителя организации;

**ФОТстр(к)** – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

**Кстр**–коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием и эффективности деятельности руководителя.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки, определяются трудовым договором с руководителем организации.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада руководителя.

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю не образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

**7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера, за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

Работникам, осуществляющим деятельность во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплатыза работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным и (или) трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1. В**ыплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам организации** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения разрабатываются не образовательной организацией. Критерии и показатели могут быть дополнены учредителем организации.

Руководитель организации, обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовом договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели характеризующие результаты и качество работы каждого работника. Механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Работникам, проработавшим не полный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично приследующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при не выполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником нормпедагогическойэтики,правилповеденияиработыс обучающимися,атакженанизкоекачество обучения,подтверждённыерезультатами проведённогослужебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

**9. Выплаты социального характера**

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии).

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников:

- к отпуску, в размере двух должностных окладов.

- по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.), в размере одного должностного оклада.

9.3. Единовременная выплата работнику производится в размере одного должностного оклада:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

**10. Другие вопросы оплаты труда работников**

В организации предусматриваются должности административно-управленческого, основного персонала обеспечивающего выполнение государственного задания и прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Приложение

к примерному положению об оплате труда в не образовательных организациях,

подведомственных отделу по образованию администрации

Воробьевского муниципального района

**1. Профессиональная квалификационная группадолжностей рабочих первого уровня (№ 248н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 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; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции | 5 554 |

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 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; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5610 |
| 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 | 5670 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5740 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5805 |

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов | 5670 |

**4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью  | 5730 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий архивом;заведующий складом; заведующий хозяйством | 5790 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой | 5850 |
| 4 квалификационный уровень | механик | 5930 |

**5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист;  инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт  | 6100 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория | 6230 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория | 6300 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6410 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 6540 |

**6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров | 6680 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог) | 6810 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 6910 |

**7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части  | 6220 |

**8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 6400 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 6615 |

**9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер | 6220 |
| 2 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории  | 6400 |
| 3 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории  | 6615 |

**10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
|
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 6820 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель  | 7020 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7245 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед  | 7520 |

**11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производствен­ной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 7630 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) | 7790 |
| 3 квалификационный уровень | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования  | 7960 |

**12. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка | 5554 |

**13. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (№570)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|  | главный библиотекарь; библиотекарь | 6220 |