****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ШАЛИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |
| --- |
|  |

от 07 сентября 2015 года № 849

р.п. Шаля

***Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций Шалинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Шалинского городского округа***

В соответствии с постановлениями Правительства Свердловской области от 03.09.2014 № 761-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 №973 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» и от 26.08.2015 № 762-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП», статьей 31 Устава Шалинского городского округа, с целью приведения нормативных правовых актов Шалинского городского округа в соответствие с нормативными правовыми актами Правительства Свердловской области, администрация Шалинского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

* 1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций Шалинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Шалинского городского округа (прилагается).
  2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение функций муниципальных казенных организаций Шалинского городского округа в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным организациям Шалинского городского округа субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).
  3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования.
  4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Шалинский вестник» и разместить на официальном сайте администрации Шалинского городского округа.
  5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Шалинского городского округа по социальным вопросам А.П. Богатырева.

Глава администрации

Шалинского городского округа Г.А. Лобанов

Утверждено

постановлением администрации Шалинского

городского округа от 07 сентября 2015 года № 849

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Шалинского городского округа**

**Глава 1. Общие положения**

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций Шалинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Шалинского городского округа (далее — Примерное положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных организаций Шалинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Шалинского городского округа (далее — муниципальные организации).

2. Заработная плата работников муниципальных организаций устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами муниципальных организаций, которые разрабатываются на основе Примерного положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников муниципальных организаций устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций формируется Управлением образованием Шалинского городского округа на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление муниципальным бюджетным и автономным организациям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальной казенной организации формируется Управлением образованием Шалинского городского округа на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальной казенной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета в части оплаты труда работников указанной организации. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться муниципальной казенной организацией на выплаты стимулирующего характера.

6. Штатное расписание разрабатывается муниципальными организациями в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных организаций, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных организаций.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с Уставом муниципальной организации и должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утверждённому постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее — ЕТКС).

8. Средняя заработная плата педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, преподавателей и мастеров производственного обучения муниципальных профессиональных образовательных организаций, педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих обучение, к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Средняя заработная плата педагогических работников организаций дополнительного образования детей к 2018 году должна быть не ниже уровня средней заработной платы учителей в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников муниципальных организаций производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

# Глава 2. Условия определения оплаты труда

9. Оплата труда работников муниципальной организации, устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

10. При определении размера оплаты труда работников муниципальных организаций учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников муниципальных организаций предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

13. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 12](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par112) Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Руководители муниципальных организаций:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципальной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных организаций.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальной организации педагогическими работниками, определяется руководителем муниципальной организации в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A42E817D8AC7C0D906EB2A355CP9S1I%20) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в той же муниципальной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [постановлением](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A12B877C87C59DD30EB22637P5SBI%20) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же муниципальной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не мене, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций**

18. Оплата труда работников муниципальных организаций включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) Примерного положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

19. Муниципальная организация в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A42A857B8DC9C0D906EB2A355C9123BBE4E2118C831C9B29PES7I%20), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

22. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

За работу в муниципальных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20 процентов работникам в порядке, установленном для рабочих и служащих учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, за работу с осужденными. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

За работу в муниципальных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, дошкольных образовательных организациях, обслуживающих работников предприятий Министерства Российской Федерации по атомной энергии, а также в муниципальных профессиональных образовательных организациях, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалификационных рабочих кадров для предприятий и организаций Министерства Российской Федерации по атомной энергии, по перечню, утвержденному в установленном порядке, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников повышается на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

24. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);

4) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

5) персональный повышающий коэффициент.

25. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

26. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

27. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте муниципальной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

28. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

29. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

30. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Примерным положением) устанавливаются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной организации.

**Параграф 1. Порядок определения оплаты труда   
учебно-вспомогательного персонала**

31. Размеры должностных окладов работников муниципальных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A42A857B8DC9C0D906EB2A355C9123BBE4E2118C831C9B29PES7I%20) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной [групп](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par613)е должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении № 1 к Примерному положению.

33. Работникам муниципальной организации из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

34. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте государственной организации. Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципальной организации.

35. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) и [6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

**Параграф 2. Порядок определения оплаты труда   
педагогических работников**

36. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных организаций, занимающих должности педагогических работников (далее — педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A42A857B8DC9C0D906EB2A355CP9S1I%20) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

37. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной [групп](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par647)е педагогических работников установлены в приложении № 2 к Примерному положению.

38. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) персональный повышающий коэффициент.

39. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, — 0,1;

работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, — 0,1.

41. Локальным актом муниципальной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципальной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

42. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) и [6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

43. Месячная заработная плата педагогического работника муниципальной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Параметры уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сфере дошкольного образования до 2018 года определены Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2013–2018 годы, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 223‑ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2013–2018 годы».

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, — методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно‑оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**Параграф 3. Порядок определения оплаты труда   
руководителей структурных подразделений**

44. Размеры должностных окладов работников муниципальных организаций, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее — руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с [приказ](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A22F817A8AC59DD30EB22637P5SBI)ами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

45. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 3 к Примерному положению.

46. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, — 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

47. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 0,5.

48. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

49. Для руководителей структурных подразделений локальным актом муниципальной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципальной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

50. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) и [6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

**Параграф 4. Порядок определения оплаты труда служащих**

51. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9AD2C81788AC59DD30EB226375B9E7CACE3AB1D8D831C9BP2S0I%20), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

52. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к Примерному положению.

53. Локальным актом муниципальной организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

54. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципальной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

55. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) и [6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

**Параграф 5. Порядок определения оплаты труда медицинских и фармацевтических работников**

56. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников муниципальных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A429897F8ACCC0D906EB2A355C9123BBE4E2118C831C9B29PES7I), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

57. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 5 к Примерному положению.

58. Медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) персональный повышающий коэффициент.

59. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, — 0,1.

Медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 0,5.

59. Локальным актом муниципальной организации медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем муниципальной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

60. С учетом условий и результатов труда медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#Par462) и [6](#Par551) Примерного положения.

# 

**Параграф 6. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

61. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.

62. [Минимальные размеры окладов](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par960) (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 6 и 7 к Примерному положению.

63. Локальным актом муниципальной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

2) персональный повышающий коэффициент.

64. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ — до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей муниципальной организации.

65. Локальным актом муниципальной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель муниципальной организации в отношении конкретного работника.

66. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) и [6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

**Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера**

67. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

68. Оплата труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

69. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципальных организаций, утвержденной главным распорядителем бюджетных средств.

70. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, 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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных организаций устанавливается главным распорядителем бюджетных средств исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

71. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 7000 рублей.

72. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей муниципальных организаций, прошедших аттестацию, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность руководителя муниципальной организации, — в порядке, установленном учредителем муниципальной организации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

73. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с [пунктом](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par389) 69 настоящего Примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

74. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам образует новые должностные оклады и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

75. Стимулирование руководителя муниципальной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной организации, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного постановлением Управления образованием Шалинского городского округа (далее — положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей муниципальной организации.

76. При стимулировании руководителей муниципальных организаций учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя муниципальной организации:

1) качество и общедоступность образования в государственной организации;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;

3) кадровые ресурсы государственной организации;

4) социальные критерии;

5) эффективность управленческой деятельности;

6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в государственной организации;

7) рост средней заработной платы работников государственной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей муниципальной организации устанавливаются Управлением образованием Шалинского городского округа.

77. Для заместителей руководителя муниципальной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [главой 6](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par551) Примерного положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем муниципальной организации.

78. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с [главой 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par462) Примерного положения в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

# Глава 5. Компенсационные выплаты

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

80. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

81. Для работников муниципальных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

82. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

83. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда — до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель муниципальной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426‑ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

84. Всем работникам муниципальных организаций выплачивается [районный коэффициент](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9AC2088768DC59DD30EB226375B9E7CACE3AB1D8D831C9BP2SFI%20) к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

85. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

86. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципальной организации, утвержденном руководителем муниципальной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

88. В непрерывно действующих муниципальных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

89. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

90. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

91. Работникам отдельных муниципальных организаций (кроме руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15–30 процентов — за работу в муниципальных специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 15–20 процентов — за работу в муниципальных оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3) 30 процентов — за работу в муниципальных специальных учебно-воспитательных организациях закрытого типа для детей и подростков с девиантным поведением;

4) 60 процентов — за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ‑инфицированными;

5) 15 процентов — воспитателям и учителям за работу в муниципальных общеобразовательных школах-интернатах и кадетских школах-интернатах;

6) 15 процентов — за работу в государственных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), устанавливаются в размере 20 процентов;

7) 20 процентов — за работу в муниципальных организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в муниципальных профессиональных образовательных организациях (если количество данной категории учащихся в них превышает 1/2 общей численности).

В муниципальных организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих ограниченные возможности здоровья, доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по двум основаниям: 20 процентов и 15–20 процентов;

8) 50 процентов — за особые условия работы в муниципальных общеобразовательных организациях, муниципальных профессиональных образовательных организациях при учреждениях Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Свердловской области (далее — исправительные учреждения);

9) 75 процентов — за особые условия работы в муниципальных общеобразовательных организациях, муниципальных профессиональных образовательных организациях при лесных исправительных учреждениях.

За работу в муниципальных организациях, указанных в [подпунктах 8](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par520) и [9](file:///C:\Documents%20and%20Settings\user\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\1RH3W71Q\l%20Par522) настоящего пункта, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы дополнительно устанавливаются доплаты в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных учреждений за работу с этими осужденными, в размере 10–15 процентов.

Работникам муниципальных профессиональных образовательных организаций при исправительных учреждениях за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы дополнительно устанавливаются доплаты в размере 15 процентов;

10) 15–50 процентов — за работу в муниципальных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание специализированной помощи несовершеннолетним в Свердловской области, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам государственных организаций всех типов и видов;

11) 15 процентов — педагогическим работникам лицеев и колледжей, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня;

12) 20 процентов — учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением муниципальных специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, муниципальных оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, муниципальных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

13) 20 процентов — учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

14) 20 процентов — руководящим работникам и специалистам центральной и территориальных психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями муниципальных организаций;

15) 20 процентов — за работу в структурных подразделениях «кадетская школа-интернат», «общеобразовательные отделения с интернатом для девочек, находящихся в сложной жизненной ситуации» муниципальных профессиональных образовательных организаций;

16) 15 процентов — старшим мастерам и мастерам производственного обучения муниципальных профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение профессиям художественных ремесел, а также муниципальных организаций, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ.

Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем муниципальной организации на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципальной организации.

92. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

93. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

# Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

94. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

95. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в муниципальной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

96. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

97. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

98. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (до 01.01.2015) и при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости (после 01.01.2015);

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

99. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

# Глава 7. Заключительные положения

100. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципальной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A42E817D8AC7C0D906EB2A355CP9S1I%20) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

101. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель муниципальной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](consultantplus://offline/ref=EE1E4F748E892968F33C266443EAF9A42E817D8AC7C0D906EB2A355C9123BBE4E2118986P1SBI%20) Трудового кодекса Российской Федерации.

102. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение №1

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей   
работников учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3590 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 4805 |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 4805 |

Приложение № 2

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей   
педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1 квалифика­ционный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 6705 |
| 2 квалифика­ционный уровень | инструктор-методист; концертмейстер;  педагог дополнительного образования;  педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7275 |
| 3 квалифика­ционный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;  старший инструктор-методист;  старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7275 |
| 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 (логопед), педагог-библиотекарь | 7520 |

Приложение № 3

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  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 ко 2 квалификационному уровню) | 6140 |
| 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 профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации) | 6680 |
| 3 квалификационный уровень | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации | 7205 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) | 5220 |
| 4 квалификационный уровень | мастер участка (включая старшего) | 5420 |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 5885 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | начальник инструментального отдела; начальник лаборатории; начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 6665 |
| 2 квалификационный уровень | главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик | 7240 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7805 |

Приложение № 4

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |

| 1 | 2 | | | 3 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик | | | 2960 | |
| 2 квалифика­ционный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | | | 3620 | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; аналитик, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-программист; художник | | | 4015 | |
| 2 квалифика­ционный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | | | 4840 | |
| 3 квалифика­ционный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри­должностная категория | | | 5320 | |
| 4 квалифика­ционный уровень | механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | | 5850 | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт | | | 4930 | |
| 2 квалифика­ционный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | | | 6430 | |
| 3 квалифика­ционный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | | 6930 | |
| 4 квалифика­ционный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | | 7480 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  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 ко 2 квалификационному уровню) | 6140 | |
| 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 профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации) | 6680 | |
| 3 квалификационный уровень | | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации | 7205 | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | |
| 2 квалификационный уровень | | заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков | 3480 | |
| 3 квалификационный уровень | | заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) | 5220 | |
| 4 квалификационный уровень | | мастер участка (включая старшего) | 5420 | |
| 5 квалификационный уровень | | начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 5885 | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | начальник инструментального отдела; начальник лаборатории; начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 6665 | |
| 2 квалификационный уровень | | главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик | 7240 | |
| 3 квалификационный уровень | | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7805 | |

Приложение № 5

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Профессиональные квалификационные группы   
должностей медицинских и фармацевтических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа  «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка | 3510 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по лечебной физкультуре | 6165 |
| 2 квалификационный уровень | медицинская сестра диетическая | 6165 |
| 3 квалификационный уровень | медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 6165 |
| 4 квалификационный уровень | зубной врач; фельдшер; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной | 7665 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | |
| 2 квалификационный уровень | врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням) | 9450 |

Приложение № 6

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационного разряда | Минимальный размер окладов, рублей |
| 1 квалификационный разряд | 2530 |
| 2 квалификационный разряд | 2810 |
| 3 квалификационный разряд | 3110 |
| 4 квалификационный разряд | 3440 |
| 5 квалификационный разряд | 3820 |
| 6 квалификационный разряд | 4230 |

Примечание: высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610–6170 рублей.

Приложение № 7

К ПРИМЕРНОМУ ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда работников муниципальных организаций   
Шалинского городского округа, в отношении которых

функции и полномочия учредителя осуществляются

Управлением образованием Шалинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории | 2810 |
| кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 3110 |
| оператор копировальных и множительных машин | 3440 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист | 3440 |
| киномеханик; маляр; парикмахер; швея | 3820 |
| машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур | 4230 |
| водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр | 5320 |
| электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 5320 |
| 2 квалифика­ционный уровень | слесарь-ремонтник; охранник | 5320 |