

АДМИНИСТРАЦИЯ ПИЧАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.02.2024

с. Пичаево

№ 276

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа

В соответствии с решением Совета депутатов Пичаевского муниципального округа Тамбовской области от 23.11.2023 №68 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», администрация Пичаевского муниципального округа постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений разработать и утвердить положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации района: от 07.11.2017 № 849 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского района»;

от 16.05.2019 № 317 «О внесении изменений в постановление администрации района от 07.11.2017г № 849 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского района».

4. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Пичаевский вестник» и размещению (опубликованию) на сайте сетевого издания «РИА «ТОП68» (<http://www.top68.ru>) и вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа О.В. Горбачёву.

Глава Пичаевского
муниципального округа В.Г. Лазутин

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных
учреждений Пичаевского муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа (далее - Примерное положение), разработано в соответствии решением Совета депутатов Пичаевского муниципального округа Тамбовской области от 23.11.2023 №68 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год.

1.2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского муниципального округа (далее - учреждений).

1.3. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам;
- рекомендуемые размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;
- рекомендуемые размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения представительного органа работников;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплата заработной платы работникам организаций производится за счет средств федерального, областного, муниципального бюджетов.

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым управлением администрации муниципального округа.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

2.2. Рекомендованные размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области»:

по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8121 рублей;

по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 9282 рублей;

по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11639 рублей;

для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 11639 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.);

по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 13457 рублей.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации муниципального округа.

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников образования»;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др. - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

по общепрофессиональным должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники,

электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационных характеристик, утвержденные постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации Пичаевского муниципального округа от 09.01.2024 №19 «Об

основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского муниципального округа Тамбовской области».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень работников основного персонала утверждается локальным актом работодателя.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 1,0 – при наличии квалификационной категории «педагог- наставник», «педагог-методист»;
- до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий "народный", "заслуженный", "отличник" (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

- заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - до 0,16;
- заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников муниципальных учреждений в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие) устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типов (вида) муниципального учреждения района, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя муниципального учреждения района, руководителя муниципального учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников муниципальных образовательных учреждений муниципального округа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

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

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

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

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от

18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера для работников муниципальных учреждений, основные условия их установления и выплаты

5.1. Для работников муниципальных учреждений муниципального округа рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных ответственных работ.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, одновременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работники выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

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

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном

Рекомендуемые размеры выплаты

учреждении	(%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10
от 5 до 10 лет	до 15
от 10 до 15 лет	до 20
от 15 и более	до 30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и

другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с Типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18040 рублей.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;
- наличие почетного звания:
- «заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;
- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9. настоящего Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда — до 25 %;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии пунктом 4.6. настоящего Примерного положения.

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

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

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7 Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к

административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5., 5.6., 5.7. настоящего Примерного положения.

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю учреждения, а также конкретный период премирования устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-20 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;

- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

6.16. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей;

трехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения и определяется нормативным актом администрации муниципального округа, а также трудовым договором, заключенным с руководителем, заместителем и главным бухгалтером предприятия (учреждения).

7. Особенности оплаты труда педагогических иных работников учреждений

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

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

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

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

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

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов, учащихся и часов по учебным планам и программам.

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

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

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

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

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2. раздела 4 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

7.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется: при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год; Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.10. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
Пичаевского муниципального округа
утвержденного постановлением
администрации муниципального округа
от 21.02.2024 №276

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (МИНИМАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ
ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Размеры повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии
1	2	3	4	5
	<i>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</i>			
1.	1.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
	1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, истопник, кочегар, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений (или служебных) помещений, машинист по стирке белья.	8121	1
2.	1.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
	1.	Помощник воспитателя: секретарь учебной части	8121	1
3.	1.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
	1.	Делопроизводитель, кассир, секретарь.	8121	1
	1.4. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
	1.	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	8121	1

2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня

4.	2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»		
1.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессии рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9282	1
2.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессии рабочих	9282	до 1,10
3.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессии рабочих	9282	до 1,15
4.	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9282	до 1,25
5.	2.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1.	Дежурный по режиму: младший воспитатель	9282	1
2.	Диспетчер образовательного учреждения: старший дежурный по режиму	9282	до 1,1
6.	2.3. «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, инструктор по лечебной физкультуре	9282	1
2.	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший»	9282	до 1,10
3.	Заведующий общежитием, заведующий производством, заведующий столовой	9282	до 1,15
4.	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	9282	до 1,25
5.	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (чеха)	9282	до 0,30
2.4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			

	3.	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	9282	до 1,15
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
7.	3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1.	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11639	до 1,20
	2.	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11639	до 1,30
	3.	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; врачи-специалисты	11639	до 1,40
	4.	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель логопед (логопед)	11639	до 1,50
8.	3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
	1.	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и техники безопасности, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью	11639	до 1,20
	2.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	11639	до 1,30
	3.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	11639	до 1,40
	4.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливается производственное должностное наименование «ведущий»	11639	до 1,50
	5.	Главный специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель	11639	до 1,60

		начальника (заведующего) отдела		
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
9.	4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
	1.	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	13457	до 1,30
	2.	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13457	до 1,45
10	4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу о образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	13457	до 1,30
	2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделений) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	13457	до 1,45