

АДМИНИСТРАЦИЯ НИКИФОРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.04.2024

р.п. Дмитриевка

№532

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа

В соответствии со статьями 134, 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 года администрация муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа (далее - Примерное положение), согласно приложению.

2. Отделу образования администрации Никифоровского муниципального округа (Мажорова) довести до сведения муниципальных бюджетных образовательных организаций Примерное положение.

3. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа при разработке Положений по оплате труда руководствоваться настоящим Примерным положением.

4. Возложить персональную ответственность на руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа за установление заработной платы работникам в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, за соблюдение трудовых прав работников.

5. Признать утратившими силу постановления администрации района:

- от 16.04.2019 № 696 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского района»;

- от 28.01.2021 №40 «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.04.2019 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского района»;

- от 22.11.2021 №510 «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.04.2019 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского района»;

- от 10.12.2021 №538 «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.04.2019 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского района».

6. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации органов местного самоуправления Никифоровского муниципального округа Тамбовской области «Официальный вестник Никифоровского муниципального округа», разместить на сайте сетевого издания «РИА «ТОП68» и на официальном сайте администрации муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2024 года.

8. Контроль за реализацией настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального округа Т.Ю.Березину.

Глава Никифоровского
муниципального округа

Е.В.Голенков

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского
муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа (далее - Положение), разработано с учётом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2023 года.

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Никифоровского муниципального округа (далее – организаций).

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:
рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных группам (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 работников основного персонала, условия их установления, начисления и выплаты;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера.

1.4. Системы оплаты труда работников 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, а также с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата работников индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексации не подлежат доплаты надбавки, премии, другие компенсационные и стимулирующие выплаты, которые установлены в фиксированном размере.

Индексация производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коэффициент индексации равен индексу роста потребительских цен на товары и услуги за предыдущий год. Периодичность проведения индексации зависит от федеральных и региональных нормативов финансового обеспечения в данной сфере деятельности.

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

Выплата заработной платы работникам производится за счет средств федерального, областного, местного бюджетов, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников организации работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии система оплаты труда предусматривает так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанного с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.10. Система оплаты труда предусматривает условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования

2.1. Должности (профессии) работников организаций по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников организации установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 6628 рублей;

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня- 7576 рублей;

2.2.3 по профессиональным квалификационным группам третьего уровня- 9500 рублей. В минимальный оклад для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 9600 рублей включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года;

2.2.4 по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня- 10984 рублей.

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

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

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

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

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;

по общепрофессиональным должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юристы, художники, электронщики, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общепрофессиональным профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (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. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) организации и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

3.1.1. по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

3.1.3. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50.

Образовательная организация самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом отдела образования администрации муниципального образования.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышенный 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:

от 0,5 до 1,0- при наличии квалификационной категории «педагог наставник», «педагог-методист»;

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент в размере 7 %.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю организации, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю организации, - в соответствии с положением об оплате труда работников организации, трудовым договором и по решению работодателя локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» 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 к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника 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»;
- от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

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

Выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6.Для работников организаций повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность организации в сельской местности и другие):

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

3.7.Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) организации является Устав организации.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.8.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику организации 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 самостоятельно руководителем организации персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9.Конкретный размер повышающих коэффициентов закрепляется положением об оплате труда организации.

3.10.Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.5 приложения к настоящему Примерному положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

4.Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1.Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1.выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере до 12%.

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.

4.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» норму;

за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда, либо положением об оплате труда организации, либо от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

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).

Конкретный размер 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.

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

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

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) 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.

4.1.5. 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.

4.2. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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, сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 (с изменениями от 21.05.2020).

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности составляет:

«особой важности»- 75 процентов;

«совершенно секретно» - 50 процентов;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 15 процентов;

«секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий – 10 процентов.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, 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.

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

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников муниципальных бюджетных образовательных организаций рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

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.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данной организации.

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

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

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

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- выполнения работником важных, сложных и срочных работ;
- интенсивности труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда
- квалификацию водителей;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда организации.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства 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;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- выполнение сложных и срочных работ.

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

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

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются организацией самостоятельно с учетом распоряжения Правительства 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:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

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

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.5.Надбавка за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования может осуществляться работникам, для которых данная организация является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данной организации;

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

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

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

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

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

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

5.8.Премии работникам образовательных организаций за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (за месяц, квартал, 9 месяцев, год) и учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

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;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда организации.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников организации.

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

6.1. Для работников муниципальных бюджетных образовательных организаций устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

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

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

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

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

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

6.2. Для работников организаций в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочее нужды;

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

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

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

7. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя организации, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера устанавливается на учебный год с 01 сентября по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. Условия оплаты труда руководителя закрепляются работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

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

устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя организации.

Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 15190 рублей.

7.4. Руководителю организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу за:

- наличие:

учёной степени (кандидат, доктор наук - 0,20;

почетного звания:

«заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - 0,15.

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

- тип организации (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого обучающегося (воспитанника) с круглосуточным пребыванием 0,001;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность организации и вариативность образовательных программ до 1,5.

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию - до 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию - до 0,15.

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

7.5.Руководителям 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.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4.раздела 4.«Выплаты компенсационного характера, условия их установления» 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.

7.6.Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы в организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премии по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций, утвержденных постановлением администрации Никифоровского муниципального округа, по балльной системе.

Для руководителей организаций, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя организации в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Размер выплат за стаж непрерывной работы в данной организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. раздела 5. «Выплаты стимулирующего характера, премирование работников организаций, условия их установления» настоящего Примерного положения.

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностному окладу.

7.7.Премирование руководителя производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью организации, отсутствия нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности организации уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

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

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

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

7.11.Заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;
 за стаж непрерывной работы в учреждении;
 премии по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год); премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.12. 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 ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения организации;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в организации.

7.13. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

7.14. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителей организаций, заведующим филиалами, главным бухгалтерам надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего Примерного положения.

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

7.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

- для руководителей - не превышающем четырехкратного размера;

- для заместителей руководителя и главных бухгалтеров - не превышающем трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации устанавливается постановлением администрации муниципального округа для каждой организации и зависит от масштабов руководства организацией (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы организации.

Проект постановления о конкретном размере соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации подготавливает отдел образования, как структурное подразделение администрации муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательных организаций, курирующий сферу образования.

При установлении оплаты труда руководителю организации отдел образования администрации муниципального округа обязан исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Отдел образования администрации Никифоровского муниципального округа осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и средней заработной платы работников организаций.

7.17. Обязательные выплаты социального характера:

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

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

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

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

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

7.18. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом и главному бухгалтеру организации в дополнение к социальным выплатам может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды.

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

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда от 22.04.2024 №532

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ, С
УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ИХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности(гр.4* гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
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, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, дворник, кочегар, кастелянша, сторож, уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья	6628	1	6628
2		1.2. ПКГ "учебно-вспомогательного персонала первого уровня "			
	1	Помощник воспитателя, вожатый, секретарь учебной части	6628	1,0	6628
3		1.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня "			
	1	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	6628	1,0	6628
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
4		2.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"			
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	7576	1,0	7576

		работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей			
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7894	1,0	7894
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8181	1,0	8181
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8557	1,0	8557
5		2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
	1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	7576	1,0	7576
	2	Диспетчер образовательного учреждения	7894	1,0	7894
6		2.3. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня " (в т.ч. медицинские работники)			
	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, художник	7576	1,0	7576
	2	Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	7894	1,0	7894
	3	Заведующий столовой, медицинская сестра	8181	1,1	8999
	4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	8468	1,0	8468
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (цеха)	8755	1,0	8755
		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	9600	1,05	10080

	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9600	1,1	10560
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	9600	1,2	11520
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший воспитатель; старший методист, тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9600	1,25	12000
8		3.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
	1	Бухгалтер, библиотекарь, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт, менеджер, аналитик	9500	1,0	9500
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	9615	1,0	9615
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	9740	1,0	9740
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10115	1,0	10115
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	10500	1,0	10500
		3.3. ПКГ Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала третьего уровня			
9	1	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	9615	1,0	9615
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
10		4.1. ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Заместитель начальника отдела, заместитель заведующего филиалом, заведующий библиотекой, начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела	10984	1,0	10984
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала другого обособленного	11254	1,0	11254

		структурного подразделения			
11	4.1.	4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, лабораторией и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	10984	1,25	13730