

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации

МАОУ «Гимназия №93 г.Челябинска»

И.А. Щербуньева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «Гимназия № 93
г. Челябинска»

Г.В.Щербакова

Приказ № 470-б от 01.09.2023г.



Положение об оплате труда работников

МАОУ «Гимназия № 93 г. Челябинска»

І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия № 93 г Челябинска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, решением Челябинской городской Думы от 22.02.2011 года № 22/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с изменениями и дополнениями 22.02.2011 г., 27.03.2011 г., 20.11.2011 г., 18.12.2012 г., 25.06.2013 г., 24.06.2014 г., 25.08.2015г.,29.03.2016г.,29.11.2016г.,27.02.2018г.,22.10.2019,04.04.2020,27.10.2020, 24.11.2020,23.11.2021,30.08.2022,22.11.2022,28.03.2023), Устава МАОУ «Гимназия № 93 г. Челябинска»(далее - Гимназия), Правил внутреннего трудового распорядка.

Источником оплаты труда работников является бюджетное финансирование, средства от платных дополнительных образовательных услуг.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Гимназии . Заработная плата работников Гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников гимназии включает в себя размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) мнения представительного органа работников;

7) настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

II. Основные условия оплаты труда

1. Зарплата работника включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Гимназии.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами, приказами в соответствии с разделом VI настоящего Положения. Надбавки стимулирующего характера для педагогических работников определяются на 1 сентября учебного года на основании критериев стимулирования с учетом достижений за предыдущий учебный год и устанавливаются локальным актом сроком, определенном Комиссией по распределению стимулирующих надбавок.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника указываются в трудовом договоре, выплаты компенсационного и стимулирующего характера вносятся в трудовой договор при условии назначения их работнику на срок более двух месяцев.

5. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников гимназии осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы

педагогическим работникам гимназии

1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного 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».

3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Гимназии.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей

неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014г. № 726 « Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда», в соответствии с п.35 решения Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010г. № 18/7 и не могут составлять 4 процента от оклада(должностного оклада, ставки заработной платы). Регламентируется приказом, изданным на основании аттестации рабочих мест.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента составляет 15%.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику в абсолютном размере.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания, устанавливается работнику в абсолютном размере.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

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

За работу в выходной день работника гимназии дается два дня отгула.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах, отделениях и с отдельными учащимися, в виде надбавки за особые условия труда:

- за работу в отдельных группах обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах, или с отдельными обучающимися – **20 процентов от оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за особые условия труда устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени

(нормы часов педагогической и (или) учебной работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы) выплата надбавки за особые условия труда производится пропорционально отработанному времени.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются положением о премировании учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществлена с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учтены методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02. 3.

Стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии средств по фонду оплаты труда с учетом следующих показателей:

Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

- Развитие экспериментальной работы.
- Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.
- Оперативность и своевременность выполнения срочных дел.
- Активное участие в мероприятиях, проводимых в Гимназии
- Эффективное руководство внеурочной деятельностью обучающихся.
- Успешное выполнение плановых показателей.
- Совершенствование форм и методов обучения и воспитания.
- Активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.
- Работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования.
- Подготовка призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, творческих конкурсов, спортивных соревнований (районные, городские, областные).
- Работа классного руководителя, учителя, способствующая сохранению здоровья, в том числе организация горячего питания обучающихся.
- Методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе.
- Работа по написанию учебных программ, курсов, пособий.
- Активное участие в общественной жизни.
- Эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году.
- Умелая организация и добросовестная работа в летнем оздоровительном лагере, на пришкольном участке.
- Высокий уровень подготовки и проведения открытых уроков, занятий, семинаров, учебно-методических фестивалей, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий.
- Добросовестное и качественное ведение документации, правильную и грамотную постановку делопроизводства.
- За высокое качество оздоровительной работы с учащимися (воспитанниками), за стабильно низкий процент заболеваемости детей.
- Активное участие в подготовке и в проведении аттестации педагогического коллектива, тарификации, штатного расписания.
- Победа по номинациям профессионального конкурса учителей, классных руководителей и других профессий сотрудников.
- За озеленение участков, изготовление пособий.

–За содержательную работу с родителями и привлечение их потенциала для поддержания и оказания помощи в деле дальнейшего развития, ее материальной и интеллектуальной основ.

–По итогам смотров-конкурсов по охране труда, по подготовке к новому учебному году, учебных кабинетов и УМК.

–Сохранность и развитие учебно-материальной базы, качественное обеспечение норм санитарно-технического состояния.

–За бесконфликтность в классном коллективе.

3. Под премированием понимается выплата работникам Гимназии денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их саморазвития. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Премия выплачивается ;:

- по случаю юбилейных дат учреждения
- за долголетний и добросовестный труд (свыше 25 лет в Гимназии).
- в честь государственных праздничных дней (Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта, Новый год, профессиональных праздников)
- по случаю юбилейных дат по педагогическому стажу работы (25, 30 лет и т.д.)
- по случаю юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65,70, 75 лет и т.д.)
- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал и год)

Порядок премирования и размер премии определяется ежемесячно.

Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда и зависит от размера фонда экономии заработной платы ежемесячно.

При допущении работником в течение одного года систематических нарушений или единичного нарушения Устава гимназии, Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, своих служебных и должностных обязанностей, требований по охране труда, причинение материального ущерба, хищение имущества, несвоевременное выполнение распоряжений, заданий, отчетной документации, совершение прогулов без уважительных причин, премия не выплачивается.

Право лишать работника премии (частично или полностью) за упущения в работе предоставляется директору гимназии и согласовывается с профсоюзным комитетом. Премия не выплачивается проработавшим неполный месяц работникам в связи с увольнением. Начисление работникам премии утверждается директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом.

Директор гимназии имеет право сокращать или снимать доплату (надбавку) в случае, если работник некачественно или недобросовестно выполняет свои обязанности по должности, выполняет их не в полной мере.

Стимулирующие выплаты не производятся или снижаются:

- за систематическое нарушение трудовой дисциплины;
- за недобросовестное отношение к работе в работе в рамках должностных обязанностей;
- за нарушение педагогическим работником «Кодекса педагогической этики»;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника;

- за невыполнение инструкций по охране труда, жизни и здоровья обучающихся (воспитанников);
- за травматизм детей во время занятий;
- за не сохранность имущества;
- при оказании работником на обучающегося (воспитанника) морального или физического воздействия;
- за грубые нарушения правил внутреннего распорядка.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

1. Зарплата руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении к настоящему Положению и устанавливаются приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству структурного подразделения МКУ «ЦОДОО».

5. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Дошкольные образовательные учреждения	---	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1700	от 1301 до 1700	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350

6. Размеры должностных окладов руководителя учреждения по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом председателя- Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Выплаты стимулирующего характера руководителю гимназии осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 10 тысяч рублей в месяц (приказ Комитета по делам образования города Челябинска № 1725-у от 20.09.2016), в расчет объема средств от приносящей доход деятельности, не включаются доходы, полученные в виде целевых и безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду имущества находящегося в оперативном управлении учреждения.

Размер надбавки рассчитывается по следующей формуле:

$$V = (D * 0,5\%) / 12, \text{ где}$$

V-размер выплаты руководителя в месяц из внебюджетных средств от приносящей доход деятельности руководителю учреждения (рублей),

D- объем годового дохода, полученного в отчетном месяце от приносящей доход деятельности (рублей),

0,5- годовой объем выплаты из средств от приносящей доход деятельности руководителю учреждения (%),

12 – количество месяцев.

10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

12. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом председателя Комитет по делам образования города Челябинска.

13. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается приказом председателя- Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

14. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии.

Руководитель гимназии устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников гимназии (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

15. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру гимназии устанавливаются руководителем гимназии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте).

16. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру гимназии устанавливаются руководителем гимназии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя гимназии устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем гимназии.

17. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Порядок выплаты материальной помощи

Материальная помощь выплачивается из фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- погребение близких родственников;
- оздоровление сотрудников;
- финансовые затруднения;
- свадьба сотрудников, рождение ребенка;

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

В зависимости от обстоятельств к заявлению на материальную помощь должны быть приложены документы : копия свидетельства о смерти (подтверждение родства), копия свидетельства о браке, о рождении и т.п.

Потенциальным получателем материальной помощи является сотрудник, принятый на работу по трудовому договору.

IX. Заключительные положения

1. Штатное расписание гимназии утверждается руководителем гимназии и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

2. Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники гимназии, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности гимназии, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники гимназии, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом гимназии целей деятельности гимназии, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники гимназии, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности гимназии.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Из фонда оплаты труда гимназии работникам может быть оказана материальная помощь.

5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель гимназии на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом.

6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель гимназии вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1

Показатели оценки сложности руководства

муниципальным общеобразовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4

1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении, при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления законного представителя учащегося	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1

		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности** Наличие филиалов, отделений, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение за каждый филиал, отделение	50 80
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением	за каждое здание	20

	зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12		
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала)		5
	- учебной предметной лаборатории		10
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер),	за каждый вид	20

	очистных и других сооружений, гаражей		
20.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
21	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<*> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные у учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Приложение № 2

Перечень, размеры и порядок

определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых

работникам МАОУ «Гимназия № 93 г. Челябинска»

1.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
-------	--	---

1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	10
2)	За классное руководство	3000 рублей
3)	За проверку письменных работ согласно приказу о выплате стимулирующих надбавок за проверку письменных работ - учителям русского языка и литературы - учителям иностранного языка - учителям математики - учителям начальной школы - учителям естественных дисциплин - учителям общественных дисциплин - учителям информатики	7 5 5 2 1 1 1
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	10

4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
1)	А) Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	10 15 20
2)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 10 и выше	30
3)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.п.1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам гимназии: - за 1 квалификацию - за высшую квалификационную категорию Педагогическим работникам структурного подразделения гимназии: - за 1 квалификацию - за высшую квалификационную категорию	1 5 20 30
2)	Работникам структурного подразделения МАОУ гимназия № 93 за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста	15
3)	За работу с детьми дошкольного возраста муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
4)	Педагогическим работникам, непосредственно занятым в профильных классах: - учителям русского языка - учителям английского языка	5 5
6.	Премиальные выплаты :	
1.	По итогам работы за отчетный период(регламентируется периодическими приказами)	до 100
2.	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу(регламентируется периодическими приказами)	до 150
3.	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных	30

	образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.	
--	--	--

2.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.)	За сложность, напряженность (регламентируется периодическими приказами)	до 100
2.)	За выполнение особо важных (срочных) работ (регламентируется периодическими приказами)	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1.)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения согласно положению о критериях стимулирования (регламентируется периодическими приказами)	до 100

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Приложение № 3

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	49872	46699	43643	37401	34228

Приложение № 4

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа

«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож(вахтер); уборщик служебных помещений ;	5300

Профессиональная квалификационная группа

«Общепромышленные, профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6230

Приложение № 5

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	6420

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	6700
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	6970
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	5600

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер;	7550

	психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; юрисконсульт.	
3 квалификационный уровень	Должности служащих , первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8070
4 квалификационный уровень	Должности служащих , первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8229

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	19315

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6228

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7370
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	7570

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
--------------------------	--	--------------

1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9990
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог-дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	11760
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	13320
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, педагог-библиотекарь, учитель-логопед (логопед)	15710

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением, (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16505

Профессиональная квалификационная группа « Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	7370

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Библиотекарь	7150

--	--	--

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	7950

По должностям иных педагогических работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15710
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий, ведущий специалист	8070