

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»

НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКАН ДЕШАРАН А, ИЛМАНАН А, МИНИСТЕРСТВО
ПАЧХЪАЛКХАН БЮДЖЕТНИ УЧРЕЖДЕНИ «ПСИХОЛОГО-ХЪЕХАРХОЙН А,
ЛОБРИЙН А, СОЦИАЛЬНИ ГІОБНАН РЕСПУБЛИКИН ТУШ»

Приложение
К коллективному договору ГБУ
«Республиканский центр психолого-
педагогической,
медицинской и социальной помощи»

ПРИНЯТО

на общем собрании (конференции)
работников
протокол № 1
от «28» 01 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор  ГБУ Н.Ю. Теучеж
«РЦППМСП»
приказ № 15 от «28» 01 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

г.Грозный, 2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» ГБУ «РЦППМСП» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

-Трудовым Кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

-Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 №184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики»; (с изменениями от 04.02.2020г. №26 о внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014года №184;

-Постановлением Правительства Чеченской Республики от 29.12.2015 №252 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики»;

-Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822, "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

-Уставом ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее – Центр).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, работников Центра, за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее -

ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

- **заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- **средняя заработная плата** - расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих расчетному периоду.

- **минимальный оклад** - минимальная ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **минимальный размер оплаты труда** - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ при нормальных условиях труда. В состав минимального размера заработной платы не включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

- **стимулирующие выплаты** – доплаты и надбавки, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительности работы в Центре. Стимулирующие доплаты и надбавки персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, деятельность которых отвечает определенным критериям:

- *премии* - выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

- *коллективный договор* – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в коллективе Центра. Коллективный договор заключается между коллективом в лице представителей работников Центра и директором Центра.

- *штатные работники* – работники, работающие в Центре на постоянной основе по трудовому договору.

- *работники-совместители* – работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности Центра в соответствии с его уставными задачами.

- *внутреннее совмещение работ* – выполнение дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников Центра

2.1. Оплата труда работников Центра включает в себя минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;

-повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением локальным нормативным актом организации.

2.3. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств

республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Центр, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры минимальных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением локальным нормативным актом организации.

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных приложение 1 и 8 к настоящему Положению.

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду;
- повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
- персональный повышающий коэффициент.
- Повышающий коэффициент за награду устанавливается за следующие награды:
 - почетное звание, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный";
 - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
 - медаль Л.С. Выготского;
 - почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования";
 - ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник --просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда".
- При наличии двух и более наград, повышающий коэффициент за награду к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяется к одной из наград, предусматривающих наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за награду пропорционально уменьшается.

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

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

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

2.10. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом директора Центра, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

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

3. Порядок определения оплаты труда педагогических работников.

3.1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

3.3. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим

аттестацию, в следующих размерах:

-работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;

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

3.4. Педагогическим работникам, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

-за почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Почетный» - 0,2;

-за почетное звание, начинающееся со слов «Народный» - 0,3.

-за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;

-за медаль Л.С. Выготского - 0,3;

-за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,3;

-за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,3.

3.5. Повышающий коэффициент за награду к минимальному размеру должностного оклада, ставок заработной платы устанавливается педагогическим работникам, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.6. Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований повышение должностных окладов, ставок заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.8. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.9. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, не превышающего двух месяцев;

3.10. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.11. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.12. Директор Центра в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ.

3.13. Ставки почасовой оплаты труда данных высококвалифицированных работников определяются исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук применяется коэффициент 0,20,

для доцента, кандидата наук - 0,15,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3.14. Оплата труда преподавателей устанавливается с учетом тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.15. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

3.16. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другим

конкретным условиям в Центре и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4. Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

4.1. Минимальные размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к трем квалификационным уровням к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" приложение №3 к настоящему Положению.

4.2. Локальным нормативным актом организации предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за награду;
- персональный повышающий коэффициент.

4.3. Руководителям структурных подразделений, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- за почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Почетный", - 0,2;
- за почетное звание, начинающееся со слов "Народный", - 0,3;
- за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;
- за медаль Л.С. Выготского - 0,3;
- за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,3;
- за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,3.

Повышающий коэффициент за награду к минимальному размеру должностного оклада, ставок заработной платы устанавливается руководителям структурных подразделений, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при условии их соответствия профилю педагогической деятельности' или преподаваемых дисциплин.

4.4. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителей обособленных структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже минимальных окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих обособленных структурных подразделений.

4.5. Для руководителей структурных подразделений организаций локальным нормативным актом организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

4.6. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Порядок определения оплаты труда служащих

5.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" приложение 4 к настоящему Положению.

5.2. Локальным нормативным актом организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

5.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.

5.4. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Порядок определения оплаты труда медицинских работников, работников культуры

6.1. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры организаций определяются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" и 31 августа 2007 года №570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", 14 марта 2008 года №121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" приложение №5 и №6 к настоящему Положению

6.2. Медицинским работникам и работникам культуры устанавливаются следующие -повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду;
- персональный повышающий коэффициент.
- Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию к минимальным размерам должностных окладов устанавливаются медицинским работникам и работникам культуры,
- прошедшим аттестацию, в следующих размерах:
 - работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,3;
 - работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
 - работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

6.3. Медицинским работникам и работникам культуры, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Почетный", - 0,2;
- за почетное звание, начинающееся со слов "Народный", - 0,3;

-за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;

-за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,3;

-за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник

-просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,3.

Повышающий коэффициент к должностному окладу работнику устанавливается по основному месту работы.

Повышающий коэффициент за награду к минимальному размеру должностного оклада, ставок заработной платы устанавливается медицинским работникам и работникам культуры, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при условии их соответствия профилю деятельности.

6.4. Локальным нормативным актом организации медицинским работникам и работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2.

6.5. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам и работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

7.1. Минимальные размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" приложением №7 к настоящему Положению.

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

Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном нормативном акте организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

7.3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

8. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих организаций устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" приложения №8 к настоящему Положению.

8.2. Локальным нормативным актом организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:
повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
персональный повышающий коэффициент.

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

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,5.

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

8.4. Локальным нормативным актом организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель организации в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации.

8.5. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Центра

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

Виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

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

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

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

9.4. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

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

9.6. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

9.7. Директор Центра обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

9.8. Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

9.9. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

9.12. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

9.13. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за

последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

9.14. Минимальный размер оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

9.15. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

9.16. Работникам Центра за специфику работы устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов - в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, со

сложными дефектами, и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее - ограниченные возможности здоровья);

- 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

- 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;

-30 процентов-педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей.

-15-20 процентов-за работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

9.17. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункт 82 настоящего Положения, и конкретный размер доплат определяются директором Центра по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности.

9.18. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам Центра устанавливаются директором Центра, локальным нормативным актом, и с учетом мнения представительного органа работников Центра.

9.19. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

10.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

10.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) за качество выполняемых работ:

- за образцовое выполнение государственного задания;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за наличие ученой степени,

5) за наличие нагрудного знака;

б) премиальные выплаты по итогам работы:

премия

- по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

10.4. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

-молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - **до 30%**;

-педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение

мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - до 10 %;

-педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15%;

-работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - до 10%;

-педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

-работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 10%;

методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - до 10%;

-работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - до 10%.

10.5. Выплата премий за **выполнение особо важных и ответственных работ** осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

-при подготовке объектов к учебному году;

-при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

-устранение последствий аварий.

10.6. критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

10.7. За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:

-имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов

установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
-имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
-награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

10.8. Педагогическим работникам и работникам Центра, с учетом наличия необходимых финансовых средств, устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет-5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет -15%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в Центре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением,
- организацией для получения дополнительного профессионального образования,
- повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

10.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

10.10. Работникам, вновь принятым на работу в Центр, может быть начислена премия за отработанное время.

10.11. Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, не премируются в том расчетном периоде, в котором получены дисциплинарные взыскания.

10.12. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется **единовременное премирование** работников организаций, по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

-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 в соответствующий период;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

1) в связи с празднованием Дня учителя, Дня медицинского работника

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

3) при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

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

Указанная премия выплачивается в относительной или абсолютной сумме в размере до 100% должностного оклада.

10.14. Размер премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников определяется директором Центра с учетом мнения профсоюзной организации и оформляется приказом директора Центра.

10.15. Директор Центра вправе по согласованию с профсоюзной организацией, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам **материальную помощь до 100% должностного оклада** работника. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом.

Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

10.16. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

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

10.18. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Центра может приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

10.19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Центра в пределах средств на оплату труда работников за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности штатным работникам Центра и работникам из числа преподавательского состава, работающим на условиях внешнего совместительства.

10.20. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

10.21. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к базовому окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

10.22. Премирование работников осуществляется на основе настоящего Положения и других локальных нормативных актов.

10.23. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Центре создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора Центра.

10.24. Работникам Центра могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

11. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

11.1. Заработная плата директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Коэффициент кратности для установления должностного оклада директора Центра определяется учредителем.

11.2. Минимальный оклад директора Центра устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения. Группа, в соответствии с которой определяется месячный должностной оклад директора, утверждается приказом Министерства образования и науки ЧР.

11.3. Выплаты стимулирующего характера директору Центра и его размер утверждаются приказом Министерства образования и науки ЧР, с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Центра.

11.4. Минимальные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливаются приказами на 10-30% ниже базового оклада директора Центра.

11.5. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам, решение об установлении которых, принимается директором персонально в отношении каждого заместителя и главного бухгалтера.

Персональный повышающий коэффициент к минимальным должностным окладам заместителей директора и главного бухгалтера предусматривается до 2-х минимальных окладов и утверждается приказом директора.

11.6. С учетом условий и результатов труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

11.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Центра, утверждаются приказом директора до 2-х минимальных окладов.

12. Изменение оплаты труда

12.1. Изменение оплаты труда (минимальных окладов, ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, ставкам заработной платы, а также установление компенсационных и стимулирующих выплат с учетом нижеследующих показателей осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров Центра, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада (ставки) заработной платы.

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

-при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

13. Штатное расписание учреждения.

13.1. Штатное расписание разрабатывается Центром в соответствии со структурой, согласованной, с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Центра .

13.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Центра.

13.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом Центра.

13.4. В Центре предусмотрены должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

13.5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

14. Формирование фонда оплаты труда Центра

14.1. Фонд оплаты труда Центра (ФОТ) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

14.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

14.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.4. Выплата заработной платы работникам Центра осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом Центра эти сроки могут быть перенесены.

14.5. Выплата отпускных работникам Центра осуществляется за три дня до даты начала отпуска.

14.6. Расчет увольняемых работников осуществляется в день увольнения.

15. Оплата труда по гражданско-правовым договорам.

15.1. Как одна из форм оплаты труда в Центре используется оплата на основании заключенных договоров гражданско-правового характера в соответствии с гражданским кодексом РФ.

15.2. Гражданско-правовые договора могут заключаться с работниками Центра независимо от категории персонала (кроме директора), а также со сторонними исполнителями работ, услуг, не противоречащих деятельности Центра в соответствии с Уставом. К таким работам, услугам относятся: образовательные, методические, проектные, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские, конструкторские, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие.

15.3. При условии наличия у штатного работника более 1,5 ставки и одновременно наличия необходимости привлечения его дополнительно к работе, с ним может быть заключен гражданско-правовой договор на выполнение конкретного объема работ (услуг).

15.4. Оплата труда исполнителей по гражданско-правовым договорам осуществляется по договорным расценкам, при наличии акта приемки выполненных работ (услуг).

16. Заключительные положения

16.1. На основании настоящего Положения Центр разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

16.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников Центра.

16.3. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома

« _____ » _____ 2021г.

Приложение N 1
к положению об оплате труда работников
ГБУ «РЦППМСЦ»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 840
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	12 115
4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	12 420

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	11 840
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации**; старший мастер образовательной профессиональной образовательной организации	11 840
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной профессиональной образовательной организации	12215

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир, агент, агент по закупкам, комендант; секретарь, секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	5 620
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	6 200
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6 600
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 000
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 200
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	7 400

	производное должностное наименование "ведущий"	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; менеджер; переводчик; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), эксперт, юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	8 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 400
3 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 700
4 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 000
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	9 300
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	9 600

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7 370
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7 650
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7 960
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	12 420

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
I квалификационный уровень	аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий	8 350
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
I квалификационный уровень	Администратор (старший администратор); библиотечарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор	8 870
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии"		
I квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки, балетмейстер, хормейстер; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива, клуба по интересам	10 200

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6 300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	6 550
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	6 550

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	дворник; оператор котельной; истопник; кастаньяша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 620
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	6 180
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	автомобилия; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных организаций; плотник; слесарь-сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 300
	профессий рабочих, по которым	6 430

2 квалификационный уровень	предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 550
4 квалификационный уровень	профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), высококвалифицированные рабочие*	7 100