

Согласовано:  
Председатель Профсоюзного  
комитета работников МБОУ «СОШ № 49  
с углубленным изучением английского языка»

О. Б. Зимирева

Утверждено  
приказом от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 года №

\_\_\_\_\_  
Директор МБОУ «СОШ № 49 с углубленным  
изучением английского языка»

Р. В. Никонов

Принято на Общем собрании коллектива  
МБОУ «СОШ № 49 с углубленным  
изучением английского языка»  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Председатель собрания: \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 49 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ  
АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 49 с углубленным изучением английского языка» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях

работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;
- Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;
- Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;
- Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 02 марта 2010 года № 93 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное

время работникам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 680 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений»;
- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01 октября 2014 года № 795 «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 680 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений»;
- постановлением администрации городского округа «Город Чита» от 24 сентября 2014 года № 149 «О рекомендуемых окладах (рекомендуемых должностных окладах), рекомендуемых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений, организаций городского округа «Город Чита»;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;
- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 49 с углубленным изучением английского языка» городского округа «Город Чита» (далее – учреждения).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Забайкальского края (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. В настоящем Положении используются следующие определения **базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера;

**оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера;

**ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера;

**выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**выплаты стимулирующего характера** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**норма рабочего времени** – продолжительность рабочего времени;

**тарификационный список** – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

**сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

**специальная оценка условий труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету

фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Заработная плата работников учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, надбавки, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.4. Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита», и должны

соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.8. Штатное расписание учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих учреждения.

2.1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения, финансируемого из бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита», формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита» соответственно, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.1.11. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края (субвенция) и бюджета городского округа «Город Чита», направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.1.12. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения может быть изменен (уменьшен или увеличен) при условии изменения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

2.1.13. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работникам учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, установлены Приложением № 1 настоящего Положения.

2.1.14. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.15. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.16. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.17. Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

## ***2.2. Выплаты компенсационного характера***

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита».

2.2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4%;
- районный коэффициент – 40%;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 30%;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации за фактически отработанное время в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

2.2.4. Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается



работодателем по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.6. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.6.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.6.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.2.6.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

2.2.7. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.8. Выплаты компенсационного характера начисляются к окладу (должностному окладу) или ставке заработной платы (и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера).

### ***2.3. Выплаты стимулирующего характера***

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего

характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями и распоряжениями Правительства Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2.3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- система премирования.

2.3.4. Выплаты за специфику работы устанавливаются следующим работникам учреждений:

- педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- учителям и другим педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- заместителю директора общеобразовательного учреждения по иностранному языку – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- педагогическим работникам за наличие установленной второй квалификационной категории - в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (на срок действия квалификационной категории);
- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (на срок действия квалификационной категории);
- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (на срок действия квалификационной категории);
- заместителям руководителя, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (на срок действия квалификационной категории);
- заместителям руководителя, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (на срок действия квалификационной категории).

2.3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры надбавки за выслугу лет работникам учреждений составляют:

- при стаже от 1 года до 4 лет - в размере 5 процентов должностного оклада;
- при стаже от 4 года до 10 лет - в размере 10 процентов должностного оклада;
- при стаже от 10 до 15 лет - в размере 15 процентов должностного оклада;
- при стаже свыше 15 лет - в размере 25 процентов должностного оклада.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных образовательных организациях:

для главных бухгалтеров и работников бухгалтерии - по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для педагогических работников – руководящая, педагогическая и методическая работа:

<b>Наименование учреждений и организаций</b>	<b>Наименование должностей</b>
<p>I. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих))</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие Методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно – методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>III. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы</p>	<p>IV. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
(структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации.	V. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности (общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками).	VI. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.	VII. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

для служащих – по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для учебно-вспомогательного персонала, рабочих и младшего обслуживающего персонала – работа в любых должностях.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет руководителям и заместителям руководителя засчитывается руководящая, педагогическая работа в государственных и муниципальных образовательных организациях, а также в органах управления образованием – на должностях государственной и муниципальной службы руководителей и специалистов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 01 января текущего года комиссией, создаваемой руководителем учреждения при участии выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников). Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя учреждения о назначении надбавки за выслугу лет.

Изменение размеров надбавки за выслугу лет осуществляется при увеличении стажа работы в государственных и муниципальных образовательных организациях со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также периоды:

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях социальной защищенности, повышения социального статуса и закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет, заключившие трудовой договор впервые с муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита», в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми из бюджета городского округа «Город Чита».

Молодым специалистам, не приступившим к работе в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью и иных случаях, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в образовательные учреждения в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования с работой в образовательных учреждениях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных учреждениях в качестве специалистов, надбавка устанавливается на срок до трех лет с даты окончания имеющего государственную аккредитацию образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования.

При переводе (переходе) молодого специалиста в течение трех лет в другое муниципальное бюджетное образовательное учреждение, ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;
- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений,



имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания Российской Федерации, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации;
- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за наличие званий, знаков «Отличник народного просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;
- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.8. Выплата за интенсивность назначается сотрудникам учреждений за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, в следующих размерах:

- за классное руководство – 15-20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за проверку письменных работ – 5-15 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- за руководство методическим объединением – 5-15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за заведование мастерскими, кабинетами – 3-15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 25 процентов оклада (должностного оклада);

- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 1-20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки;
- библиотекарям общеобразовательных учреждений, имеющих 14 классов-комплектов и более, - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу с библиотечным фондом - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за организацию бесплатного питания - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3.9. Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы для всех категорий работников устанавливаются в соответствии с перечнями критериев и показателей оценки эффективности деятельности. Размеры выплат за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности различных категорий работников должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени и определяются экспертной комиссией, избранной на Общем собрании трудового коллектива. В состав экспертной комиссии в обязательном порядке избираются представители выборной первичной профсоюзной организации (представительного органа работников). Экспертная комиссия из своего состава выбирает председателя, его заместителя и секретаря. Функционирование и организация деятельности экспертной комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии.

Критерии могут по мере необходимости меняться, но не чаще одного раза в год.

При оценке результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках контроля внутри учреждения, представляемые администрацией, результаты самооценки работников в соответствии с представленными руководителю учреждения отчетами и иными подтверждающими документами.

При определении размера выплат стимулирующего характера по результатам труда работникам учреждения по каждому показателю устанавливается балльная оценка.

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения ежемесячно производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям.

Работники предоставляют листы самооценки в соответствии с критериями и показателями оценки эффективности по занимаемой должности. Количество баллов, установленное в листе самооценки, согласовывается должностными лицами, курирующими соответствующие направления деятельности. В случае непредставления работником листа самооценки, оценка деятельности работника в листе самооценки должностными лицами, курирующими соответствующие направления деятельности.

Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления экспертной комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки.

Заседания и решения экспертной комиссии оформляются протоколами, которые хранятся у председателя экспертной комиссии. Протоколы заседаний экспертной комиссии должны содержать информацию о количестве баллов, установленном каждому работнику, а в случае изменения (увеличения / уменьшения) количества баллов, причины принятия данных решений, а также обеспечивать точный перенос информации с заседания на бумажный носитель.

После подсчета баллов оценки результативности работы, с количеством баллов, установленных в протоколе заседания экспертной комиссии, работник должен быть ознакомлен под роспись.

С момента ознакомления работника, в течение двух календарных дней работники вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифрами, данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям экспертной комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение трех календарных дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, экспертная

комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении пяти календарных дней экспертная комиссия передает протокол и данные по результатам оценки деятельности работников руководителю учреждения для издания приказа руководителя об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения по результатам работы за соответствующий период.

Денежный вес одного балла определяется расчетным путем исходя из фонда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы по каждой категории работников. Далее денежный вес одного балла умножается на количество баллов, набранное конкретным работником. Таким образом, определяется размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы по каждому работнику.

Руководитель имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) уменьшить размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы на 50%-100% (в зависимости от тяжести проступка) в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- недобросовестное отношение к детям (рукоприкладство, детский травматизм);
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра;
- опоздание на работу без уважительной причины;
- обоснованная жалоба со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде.

Установление размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы работникам, работающим по совместительству, а также имеющим неполную нагрузку, осуществляется пропорционально отработанному времени.

Установление выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы работникам учреждения осуществляется пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде, в случаях:

- нахождения в очередном отпуске;
- на время учебы с отрывом от производства;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- по временной нетрудоспособности;
- прочих отвлечениях в соответствии с действующим законодательством, не подкрепленных оплатой труда на данный период.

2.3.10. Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного

фонда оплаты труда за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ и с высокими результатами;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- по итогам календарного года при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Премирование осуществляется руководителем учреждения на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

Система премирования работников может предусматривать принятие решения руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников), на выплату одноразовой премии в связи с юбилейной датой, с учетом личности работника и его вклада в достижение высоких результатов деятельности учреждения.

Размер премирования для работников учреждения не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### ***2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера***

2.4.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя учреждения предусмотрены Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденных приказом комитета образования администрации городского округа «Город Чита».

2.4.2. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера в учреждении состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада при проведении тарификации и вновь принятым заместителям и главным бухгалтерам устанавливается по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита».

2.4.4. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре.

2.4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 2.2 и 2.3. настоящего Положения.

2.4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров в учреждении повышаются одновременно с

увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в организациях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

### **III. Условия почасовой оплаты труда работников**

3.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников образовательного учреждения за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

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

3.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

3.5. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и согласовывается с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с разделами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.7. Почасовая оплата труда работников в учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

#### **IV. Заключительные положения**

4.1. В норму рабочего времени педагогических работников, входит аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

4.2. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

**Приложение № 1 к положению об оплате  
труда работников МБОУ «СОШ № 49»,  
находящегося в ведении комитета  
образования администрации городского  
округа «Город Чита»**

**Размеры должностных окладов работников учреждений, за  
исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

<b>Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих»</b>		
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	3 300
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; кладовщик; приемщик пункта проката; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; заточник;	3 400
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	3 500



Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	наименованием «старший» (старший по смене)	
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих *: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	3 700
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих *: водитель автомобиля рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	3 800
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих *: машинист котельной; оператор котельной; электрогазосварщик; токарь; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	3 900
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих *: токарь	4 000
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	4 100
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3	4 200

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах **	
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
<b>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь;	3 855
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3 955
<b>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	лаборант;	4 055
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4 155
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4 355
4 квалификационный уровень	Механик; мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	4 555



Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	консультационным пунктом	
<b>4. Профессиональные квалификационные группы</b>		
<b>4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		
	руководитель кружка	3 955
<b>4.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
	Библиотекарь; библиотекарь; методист;	главный 4 255

\* При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

\*\* В рамках настоящего приказа под «высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах» понимаются работники муниципальных учреждений городского округа «Город Чита», осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением к настоящему приказу размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Чита».