



АДМИНИСТРАЦИЯ
КОТЕЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 28.12.2016 г. № 700

Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» администрация Котельниковского муниципального района Волгоградской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

2. Поручить:

1) отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области:

утвердить положения по оплате труда муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу, в соответствии с положениями настоящего постановления;

произвести расчет оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу, согласованный с отделом бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области;

2) руководителям муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области, в течение 7-ми дней со дня вступления в силу настоящего постановления представить свои предложения по нормативной численности работников муниципальных образовательных организаций на 2017 год, согласованные с отделом бюджетно-финансовой политики и казначейства и отделом по экономической политике администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области;

3) отделу бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области производить финансирование мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах фонда оплаты труда учреждения

3. Признать утратившими силу:

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 18.08.2009 г. № 929 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 15.10.2009 г. № 1191 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Котельниковского муниципального района»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 31.08.2010 г. № 1187 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 18.08.2009 г. № 929 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2010 г. № 1451 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 18.08.2009 г. № 929 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 30.10.2013 г. № 1164 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 18.08.2009 г. № 929 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 17.04.2014 г. № 342 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 18.08.2009 г. № 929 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 19.10.2009 г. № 1220 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений - детских школ искусств Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2010 г. № 1452 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 19.10.2009 г. № 1220 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений - детских школ искусств Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 19.10.2009 г. № 1218 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 31.12.2009 г. № 1694 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 19.10.2009 г. № 1218 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2010 г. № 1450 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 19.10.2009 г. № 1218 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 12.11.2010 г. № 1210 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 19.10.2009 г. № 1218 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

4. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области Петренко А.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации
Котельниковского муниципального
района Волгоградской области

С.А.Понкратов

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации Ко-
тельниковского муниципального
района Волгоградской области
от 28.12.2016 г. № 700

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее - Положения об оплате труда), независимо от источника формирования фонда оплаты труда, к порядку их разработки и утверждения.

2. Настоящие Общие требования не распространяются на работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности и муниципальных образовательных учреждений спортивной направленности дополнительного образования Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

3. Положения об оплате труда разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее – муниципальный район).

4. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

- 1) общие положения;
- 2) основные условия оплаты труда работников организаций;
- 3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 4) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 5) условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

5. Раздел «Общие положения» включает:

- 1) преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;
- 2) общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;
- 3) краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников организаций (при необходимости);
- 4) общее описание формирования фонда оплаты труда организаций, индексации заработной платы работников организаций;
- 5) условие, что оплата труда работников организаций осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

6. Раздел «Основные условия оплаты труда работников организаций» включает:

1) размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников организаций применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) размеры базовых окладов(должностных окладов), ставок работников организации по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;

- среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации с учетом размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок по соответствующей профессиональной квалификационной группе, а также требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» (далее – постановление № 148), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в

пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами муниципального района.

Минимальный размер оклада (должностных окладов), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный постановлением № 148 применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящими Общими требованиями, устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей, специалистов и служащих».

Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется местной администрацией в пределах средств, утвержденных решением Котельниковского районного Совета народных депутатов Волгоградской области о районном бюджете.

Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области.

При индексации (увеличении) размеров базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений.

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

1) Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2) Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3) Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной органом местной администрации, в ведении которого находится образовательная организация. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

4) За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1) Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

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

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

2) Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем 7 пункта 6. настоящего Положения.

6.3. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

1) За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципального района), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2) Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципального района и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

3) Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

4) Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

5) В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

6) При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

7. Раздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера работникам организаций (в том числе руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам организаций) относятся:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – до четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до десяти процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

в) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более оклада (должностного оклада), ставки.

Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа, предусмотренных пунктом 7 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

8. Раздел «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:

1) Надбавка за интенсивность:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг муниципального задания, в том числе:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выполнение показателей муниципального задания подтверждается утвержденными документами. Утверждаемые учреждениями критерии могут содержать конкретную систему интерпретации результатов оценки для данного критерия.

8.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выпол-

няемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

8.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

1) Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Размер выплаты определяется по достигнутым показателям и не должен превышать 50% должностного оклада (ставки заработной платы).

Перечень критериев оценки качества выполняемых работ устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом учреждения.

2) Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса – 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса – 5 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

8.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера по, указанных в пунктах 8.1., 8.3. настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

8.5. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет –3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет –5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет –8 процентов;
- свыше 15 лет –10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж работникам библиотек образовательной организации производится в размерах, определенных общими требованиями к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Котельниковского муниципального района Волгоградской области

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

8.6. Премияльные выплаты.

1) Премия по итогам работы (за квартал, год).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения квартала работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2) Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

3) Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с отделом местной администрации.

Руководитель образовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Руководителю организации и специалистам, работающим в образовательных организациях расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по

профессиональным квалификационным группам:

- «Должности педагогических работников»;
- «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»;
- «Должности врачей и провизоров»;
- «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;
- «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня (2,3,4 уровень);
- «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня (1,2,3,4,5 уровень).

Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26.11.2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (далее именуется – Закон № 964-ОД).

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

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за категорию) устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки.

9. Раздел «Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации» включает условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников этих организаций.

Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации определяются Положением об оплате труда в соответствии с постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

При прекращении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным догово-

ром в соответствии с [частью четвертой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](#) и [318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

10. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установления сдельных систем оплаты труда работников и другие вопросы.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает органом местной администрации, в ведении которого находится организация, на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Общим требованиям к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций

| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": | 6030 |
| | секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый | |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 7020 |
| | дежурный по режиму, младший воспитатель | |
| | 2 квалификационный уровень: | 8010 |
| | старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации | |

| | | |
|---|--|-------|
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 8000 |
| | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | |
| | 2 квалификационный уровень: | 8100 |
| | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор | |
| | 3 квалификационный уровень: | 8200 |
| | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | |
| | 4 квалификационный уровень: | 9200 |
| преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед | | |
| 1.4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 9990 |
| | 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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | |
| | 2 квалификационный уровень: | 10440 |
| заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделе- | | |

| | | |
|------|--|-------|
| | ния, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | |
| | 3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 10800 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования") | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала" | |
| | 1 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе, учебный мастер | 8910 |
| | 2 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе II категории, старший учебный мастер II категории | 9000 |
| | 3 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе I категории, тьютор, учебный мастер I категории | 9090 |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений" | |
| | Должности руководителей структурных подразделений | |
| | 1 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, | 9990 |

| | | |
|------|--|-------|
| | лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2, 3 квалификационным уровням), руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики | |
| | 2 квалификационный уровень: | 10440 |
| | начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) учебного (учебно-методического, методического) отдела | |
| | 3 квалификационный уровень: | 10800 |
| | начальник (директор, заведующий, руководитель): для учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра | |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников") | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 7740 |
| | младшая медицинская сестра, санитарка | |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 9090 |
| | инструктор по лечебной физкультуре | |
| | 2 квалификационный уровень: | 9450 |
| | медицинская сестра диетическая | |
| | 3 квалификационный уровень: | 9810 |
| | медицинская сестра | |

| | | |
|------|--|-------|
| | 4 квалификационный уровень: | 9990 |
| | фельдшер | |
| | 5 квалификационный уровень: | 10350 |
| | старшая медицинская сестра | |
| 3.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 10350 |
| | врач-интерн | |
| | 2 квалификационный уровень: | 11700 |
| | врач-специалист | |
| 3.4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 12960 |
| | заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и другими) | |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии") | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": | |
| | заведующий костюмерной | 7200 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": | |
| | художник-декоратор, методист клубного учреждения | 8010 |
| 4.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": | |
| | балетмейстер, хормейстер, заведующий художественно- | 8820 |

| | | |
|------|---|------|
| | постановочной частью | |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы общетрас- левых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квали- фикационных групп общетраслевых должностей руководи- телей, специалистов и служащих") | |
| 5.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 6030 |
| | агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь- машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выда- че справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант | |
| | 2 квалификационный уровень: | 6660 |
| | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должност- ное наименование "старший" | |
| 5.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 7020 |
| | инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик- дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник | |
| | 2 квалификационный уровень: | 7560 |
| | старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех спе- циальностей II категории, заведующие: архивом, канцеляри- ей, складом, хозяйством, фотолабораторией | |
| | 3 квалификационный уровень: | 7740 |
| | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйствен- ного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория | |
| | 4 квалификационный уровень: | 8010 |
| | мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым | |

| | | |
|------|---|-------|
| | может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | |
| 5.3. | Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 8010 |
| | без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотечкарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик | |
| | 2 квалификационный уровень: | 8190 |
| | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | |
| | 3 квалификационный уровень: | 8460 |
| | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | |
| | 4 квалификационный уровень: | 8550 |
| | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | |
| | 5 квалификационный уровень: | 8820 |
| | главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | |
| 5.4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 9990 |
| | начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового | |
| | 2 квалификационный уровень: | 10980 |
| | главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт | |
| | 3 квалификационный уровень: | 11970 |
| | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | |

| | | |
|------|--|------|
| 6. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих") | |
| 6.1. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня": | |
| | 1 квалификационный уровень: | 5584 |
| | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки | |
| | 2 квалификационный уровень: | 6570 |
| | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене) | |
| 6.2. | Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня" | |
| | 1 квалификационный уровень: | 7020 |
| | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта | |
| | 2 квалификационный уровень: | 7560 |
| | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| | 3 квалификационный уровень: | 7740 |

| | | |
|--|---|-------------|
| | <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p> | |
| | <p>4 квалификационный уровень:</p> | <p>8010</p> |
| | <p>наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций</p> | |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Общим требованиям к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей) |
|----------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Специалист в сфере закупок | 8010 |
| 2 | Специалист в области охраны труда | 8010 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Общим требованиям к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных | Размер (проценты) |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | руководителям, воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, при условии круглосуточного пребывания более 50 процентов обучающихся в образовательной организации | до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 2. | за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 3. | педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 4. | за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально | до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |

| | | |
|----|---|---|
| | количеству учащихся); | |
| | учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| 5. | за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); | до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки |
| | в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки |
| б. | за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое | до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки |