



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

город Междуреченск

Администрация Междуреченского городского округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.07.2011 № 1363-п

г.Междуреченск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения управления образованием «Комитет образования» и муниципальных учреждений, обеспечивающих деятельность учреждений по предоставлению услуг в сфере образования, Междуреченского городского округа

В соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», руководствуясь постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения управления образованием «Комитет образования» и муниципальных учреждений, обеспечивающих деятельность учреждений по предоставлению услуг в сфере образования, Междуреченского городского округа согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу с 1 июня 2011г. постановления администрации города Междуреченска:

от 07.12.2006 № 1740п «Об утверждении системы оплаты труда в отдельных муниципальных учреждениях»;

от 14.12.2007 № 2079п «Об индексации должностных окладов работников аппарата управления муниципального учреждения управления образованием «Комитет образования».

3. Отделу по работе со СМИ (Н.А. Гуляева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации полностью.

4. Отделу информационных технологий (К.А.Худик) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.06.2011 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на и.о.заместителя Главы города Междуреченска по экономике и финансам Е.В.Медведеву и заместителя Главы города Междуреченска по социальным вопросам – руководителя аппарата А.В. Гедыму.

И.о. Главы города Междуреченска

В.А. Шамонин

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ «КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ» И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ,
МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения управления образованием «Комитет образования» и муниципальных учреждений, обеспечивающих деятельность учреждений по предоставлению услуг в сфере образования, Междуреченского городского округа (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, Междуреченского городского округа (далее – учреждения).

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

- муниципальное учреждение Междуреченского городского округа – учреждение, созданное Междуреченским городским округом (далее учреждение); типами муниципальных учреждений признаются автономные, бюджетные и казенные;

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы должностей руководителей (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), специалистов и служащих учреждения, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы профессий рабочих учреждения, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности;

- оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения,

осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – оклад по ПКГ);

- ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе – минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – ставка заработной платы по ПКГ);

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Размер фонда оплаты труда учреждения устанавливается в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения.

Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным с выборным органом профсоюзной организации учреждения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения, согласованным с выборным органом профсоюзной организации учреждения.

2.1.5. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, направляются учреждением на стимулирующие и компенсационные выплаты в установленном порядке.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.1.7. Неиспользованные средства централизованного фонда руководителя учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждении порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

3. Условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:
 оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
 оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
 повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
 выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
 выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
 Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.2. Условия оплаты труда работников учреждений (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3.3. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Op) + ((Op) \times (K2)) + ((Op) \times (K3)) + KB + CB, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;
 Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (ОхК1), \text{ где}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 2-3 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с целью поощрения работников, внесших особый вклад в развитие отрасли и имеющих ученую степень.

Работникам (в том числе руководителю), имеющим ученую степень доктора наук в сфере образования, устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

Работникам (в том числе руководителю), имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, и работникам (в том числе руководителю), имеющим ученую степень кандидата наук в сфере образования, устанавливается повышающий коэффициент 0,1.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К2) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

3.6. При установлении условий оплаты труда работникам может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате могут устанавливаться:

в отношении работников, чей оклад (должностной оклад) по новой системе оплаты труда сложился ниже оклада, установленного по Единой тарифной сетке;

в качестве доплаты стимулирующего характера, учитывающей уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стаж работы в учреждении и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы стимулирующего характера

устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

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

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

3.7.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

увеличения стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

3.7.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

3.8. Порядок определения уровня образования

3.8.1. Уровень образования работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

3.8.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.9. Работники, не имеющие до введения новой системы оплаты труда специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, при условии, что до введения новой системы оплаты труда им были установлены максимальные оклады по ЕТС, сохраняют данные должности с установлением им окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах предусмотренного диапазона окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для данной должности согласно приложению № 2-3 к настоящему Положению.

4. Виды выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

4.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания **работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;**

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Согласно статье 133 Трудового Кодекса Российской Федерации работнику, полностью отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), месячная заработная плата которого, ниже минимального размера оплаты труда, производится специальная доплата до минимального размера оплаты труда.

4.9. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

4.10. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в

приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

5.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

5.5. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

5.6. Неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

5.7. На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения (кроме бюджетных и автономных учреждений) в соответствии с нормативными документами, определяющими порядок расходования средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в виде премий с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ (инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации

труда, успешное добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей) устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя за реализацию отдельных видов деятельности учреждения.

5.8.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя в виде премий.

Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия назначения выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

5.8.4. Премирование работников учреждения по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год) производится при наличии средств в пределах фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности.

Премия работникам по итогам работы, период и ее конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы могут быть снижены либо не выплачены полностью в случае нарушения работником трудовой дисциплины, невыполнения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

5.8.5. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения в виде разовых премий и материальной помощи.

Порядок, размеры, условия и основания назначения иных поощрительных и разовых выплат работникам учреждения оговаривается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь может быть оказана ко дню рождения, ежегодному основному отпуску на основании письменного заявления работника учреждения.

Решение об установлении иных поощрительных и разовых премий, оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 (двух) размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

6.4. Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждения утверждаются администрацией Междуреченского городского округа – учредителем учреждений.

6.5. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру централизованной бухгалтерии учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

6.6. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

6.7. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру централизованной бухгалтерии учреждения предусматриваются разделом V настоящего Положения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6.9. К должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

7.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада председателя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

7.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада председателя учреждения.

7.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 5.5 настоящего Положения.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в

себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

8.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год. Фонд оплаты труда на очередной финансовый год формируется на уровне 2010 года с учетом ежегодной индексации при принятии соответствующих нормативных актов органов местного самоуправления.

8.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

Председатель МУУО
«Комитет образования»

Н.Г. Хвалевко

*Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения управления
образованием «Комитет образования» и
муниципальных учреждений,
обеспечивающих деятельность учреждений
по предоставлению услуг в сфере образования,
Междуреченского городского округа*

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
----------	----------------------	--

1	2	3
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.</p> <p>При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным учреждениям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями</p>
1	2	3
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно

	без освобождения от работы, определенной трудовым договором	отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
4.	За сверхурочную работу	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 или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад
1	2	3
		(должностной оклад), ставку заработной платы - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в

		выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
6.	За работу в ночное время	<p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
7.	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Процентная надбавка устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации

*Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения управления
образованием «Комитет образования» и
муниципальных учреждений,
обеспечивающих деятельность учреждений
по предоставлению услуг в сфере образования,
Междуреченского городского округа*

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих, обеспечивающих
предоставление услуг в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2130		
1.	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка (общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев)		1,000	2130
2 квалификационный уровень		2130		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,4085	3000
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2200		
1.	Диспетчер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления (производства) не менее 3 лет, в том числе в данном		1,000	2200
1	2	3	4	5
	учреждении, организации, на предприятии не менее 1 года – при выполнении должностных обязанностей диспетчера)			
2.	Диспетчер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления (производства) не менее 3 лет, в том числе в данном учреждении, организации, на		1,1364	2500

	предприятию не менее 1 года – при выполнении должностных обязанностей старшего диспетчера).			
2 квалификационный уровень		2200		
1.	Заведующий складом (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и стаж работы по учету и контролю складированных товарно-материальных ценностей не менее 1 года); заведующий хозяйством (среднее специальное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее 1 года или общее среднее образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее 3 лет)		1,000	2200
2.	Заведующий складом (среднее специальное образование и стаж работы по учету и контролю до 1 года или общее среднее образование и стаж работы по учету и контролю складированных товарно-материальных ценностей до 3 лет)		1,1364	2500
3.	Заведующий складом (среднее специальное образование и стаж работы по учету и контролю не менее 1 года или общее среднее образование и стаж работы по учету и контролю складированных товарно-материальных ценностей не менее 3 лет)		1,2273	2700
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		2200		
1.	Заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы по специальности в общественном питании или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 3 лет – при руководстве работой поваров,		1,2273	2700

	осуществляющих кулинарную обработку средней сложности)			
2.	Заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности)		1,3636	3000
3.	Заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности); техник I категории; техник по инвентаризации строений и сооружений I категории (среднее специальное образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет)		1,500	3300
4.	Заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку)		1,7727	3900
1	2	3	4	5
	образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку)			

5.	Заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку)		2,000	4400
6.	Заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку);		2,091	4600
4 квалификационный уровень		2200		
1.	Механик (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)		1,1364	2500
2.	Механик (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях до 3 лет)		1,2273	2700
3.	Механик (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее		1,3636	3000

1	2	3	4	5
	техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет)			
4.	Механик (механик II категории) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-		1,500	3300

	технических должностях до 3 лет или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях до 5 лет)			
5.	Механик (механик II категории) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет)		1,6364	3600
6.	Механик (механик I категории) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет)		1,7727	3900
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1 квалификационный уровень		2600		
1.	Специалист по кадрам (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев);		1,000	2600
2.	Бухгалтер; экономист (высшее или среднее специальное экономическое образование без предъявления требований к стажу работы); документовед (высшее профессио-		1,0385	2700
1	2	3	4	5
	нальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет)			

3.	Специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, служб, комбината питания (среднее специальное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, не менее 3 лет)		1,2693	3300
2 квалификационный уровень		2600		
1.	Специалист по кадрам II категории, документовед (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, до 3 лет)		1,0385	2700
2.	Бухгалтер II категории; экономист II категории (высшее профессиональное экономическое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет); документовед II категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документалиста или в других должностях, замещаемых		1,154	3000

1	2	3	4	5
	специалистами с высшим профессиональным образованием, до 3 лет); специалист по кадрам II категории (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев или среднее			

	профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 3 лет)			
3.	Документовед II категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет)		1,2693	3300
3 квалификационный уровень		2600		
1.	Бухгалтер I категории; экономист I категории (высшее профессиональное экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера (экономиста) II категории до 3 лет); специалист по кадрам I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам II категории не менее 3 лет)		1,2693	3300
2.	Бухгалтер I категории; экономист I категории (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера (экономиста) II категории не менее 3 лет); документовед I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет)		1,3846	3600
4 квалификационный уровень		2600		
1	2	3	4	5
1	Бухгалтер (ведущий); экономист (ведущий) (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера (экономиста) I категории до 3 лет); документовед (ведущий) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории до 3 лет		1,500	3900
2.	Бухгалтер (ведущий); экономист		1,654	4300

	(ведущий) (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет); документовед (ведущий) высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории не менее 3 лет			
3.	Ведущий специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, служб, комбината питания (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 3 лет)		1,769	4600
4.	Главный специалист, консультант: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, служб, комбината питания (высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательных учреждениях или по профилю выполняемой работы в иных организациях и учреждениях не менее 3 лет)		1,923	5000
5 квалификационный уровень		2600		
1	Заместитель главного бухгалтера	3	2,077	5400

1	2	3	4	5
	(высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)			
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1 квалификационный уровень		3000		

1.	Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник службы; начальник комбината питания (высшее профессиональное образование и стаж работы образовательных учреждениях или по профилю выполняемой работы в иных организациях и учреждениях не менее 3 лет)		1,800	5400
2 квалификационный уровень		3000		
2.	Главный (инженер, механик, энергетик) (высшее техническое или инженерно-техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет)		1,9333	5800

*Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения управления
образованием «Комитет образования» и
муниципальных учреждений,
обеспечивающих деятельность учреждений
по предоставлению услуг в сфере образования,
Междуреченского городского округа*

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских
подразделений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере
образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1	2	3	4	5
4 квалификационный уровень		2200		
1.	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,500	3300
2.	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		1,6364	3600
3.	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию)		1,7728	3900

*Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального учреждения управления
образованием «Комитет образования» и
муниципальных учреждений,
обеспечивающих деятельность учреждений
по предоставлению услуг в сфере образования,
Междуреченского городского округа*

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих, обеспечивающих предоставление услуг в сфере
образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2000		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,000	2000
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,050	2100
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,100	2200

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2 квалификационный уровень		2000		
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,150	2300
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2200		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0455	2300
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1364	2500
2 квалификационный уровень		2200		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,227	2700
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,364	3000
3 квалификационный уровень		2200		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-		1,500	3300

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
4 квалификационный уровень		2200		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,636	3600
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,773	3900

Примечание:

Рабочим, выполняющим ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Председатель
МУУО «Комитет образования»

Н.Г. Хвалевко