СОГЛАСОВАНО:
протоколом Совета трудового коллектива ГОАУ «Свободненская специальная (коррекционная) школа-интернат»

№ 3 от «04» сентября 2015 года

Председатель Совета трудового коллектива

_____ (Л.Б. Симакова)

УТВЕРЖДЕНО:
приказом ГОАУ «Свободненская специальная (коррекционная) школа-интернат»
№ 436 от «20» ноября 2015 года

Директор ГОАУ «Свободненская специальная (коррекционная) школа-интернат»

_____ О.Б. Николаева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

государственного общеобразовательного автономного учреждения Амурской области
«Свободненская специальная (коррекционная) школа-интернат»

г. Свободный, 2015 год

Содержание

1. Общие положения……..….3
2. Основные понятия и определения оплаты труда……..……...4
3. Основные условия оплаты труда……..…….6
4. Порядок и условия выплат компенсационного характера……..……7
5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера…….….….12
6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера……..16
7. Особенности оплаты труда педагогических работников……..18
8. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда……..…22

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного общеобразовательного автономного учреждения Амурской области «Свободненская специальная (коррекционная) школа-интернат» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204).

Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

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

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из размера предоставленной учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с министерством образования и науки области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

1.11. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца, квартала, года).

Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Основные понятия и определения оплаты труда

Эффективный контракт – утвержденная Правительством Российской Федерации форма трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

Минимальная заработная плата - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.

Совмещение - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Совместительство (внутреннее, внешнее)- выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Исполнение обязанностей - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату на период временно отсутствующего работника.

Увеличение объема работы - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную плату на период временно отсутствующего работника.

Фонд оплаты труда - суммарные денежные средства учреждения, направленные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам, компенсирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера– доплаты и надбавки стимулирующего характера, начисленные в процентном соотношении или абсолютном размере за высокую результативность, качество работы,

напряженность и интенсивность труда. Их цель – стимулировать работника к повышению качества труда.

Выплаты компенсационного характера - доплаты или надбавки, выплачиваемые за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

Материальная помощь – это денежные средства, выплачиваемые работникам по решению работодателя в связи с возникновением трудной жизненной ситуации или при наступлении определенного события.

Премия –это денежная выплата стимулирующего или поощрительного характера сверх заработной платы за достижение определённых результатов труда.

3. Основные условия оплаты труда

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.3. Учреждение самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в пределах, имеющихся средств на оплату труда.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней (приложение №1).

3.4.1. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

3.4.2. Повышение оклада работникам, зависит от квалификационной категории, установленной приказом на основании решения аттестационной комиссии о повышении квалификационной категории, либо согласно действующих на территории Российской Федерации тарифно-квалификационных справочников.

3.4.3. Повышение оклада в зависимости от присвоенной квалификационной категории для медицинских и педагогических работников производится в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4.4. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник, может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

3.4.5. В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

3.4.6. Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии.

3.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно, и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

3.6. Размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом Амурской области об областном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 4и5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденному постановлением Правительства области № 209 от 28.04.2010 года, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, действительной до окончания срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

В соответствии со ст. 216 ТК РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда доплата производится по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 31.12.2013 года, по которой срок легитимности результатов аттестации рабочих мест – пять лет, и по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после 01.01.2014 года, в соответствии с ч. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.3.1. Порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации регулируется ст. 150 Трудового Кодекса РФ. Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии или должности.

4.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда производится с учетом положений ст. 151 Трудового Кодекса РФ.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, характера и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к окладу (тарифной ставке).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы, а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника. Обязанности отсутствующего работника могут быть возложены как на одного работника, так и распределены между несколькими работниками.

Исполнение обязанностей по вакантной должности без освобождения от основной работы является совмещением профессий (должностей), либо расширением зон обслуживания, либо увеличением объема работ.

4.3.3. Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, т.е. за пределами ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Учетным периодом в учреждении при суммированном учете рабочего времени признается календарный год. Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

Сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленной нормы рабочего времени за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 Трудового Кодекса РФ).

Оплата сверхурочных часов производится в соответствии с действующим законодательством (статья 152 Трудового Кодекса РФ) – в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый день учетного периода, а в двойном – за остальные часы сверхурочной работы (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 г. № 162/12-55).

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, проведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснения № 13/П-21, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 г. № 465/П-21, решение Верховного Суда РФ от 30.11.2005 г. № ГКПИ05-1341).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Согласно ч.1 ст. 96 Трудового Кодекса РФ ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается равным 35 %. Доплата исчисляется исходя из часовой тарифной ставки или оклада, рассчитанного за час работы. При установлении доплаты за работу в ночное время другие доплаты и надбавки не учитываются.

4.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В повышенном размере оплачивается все время работы в выходной или праздничный день, т.е. каждый час работы. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (Разъяснения № 13/П-21, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 г. № 465/П-21).

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки

заработной платы за каждый час работы, 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.

4.3.6. Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Учителям за выполнение функций классного руководителя	15
2	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
3	Учителям за проверку письменных работ, из расчета установленной педагогической нагрузки, по: русскому языку, чтению, литературе математике английскому языку, физике, ИЗО	 15 12 10
4	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	5-15
5	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками	20
6	Учителям за заведование учебными мастерскими	20
7	Учителям за заведование лаборантскими	10
8	Педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	До 20
9	Педагогическим работникам за заведование распиловочной мастерской	15
10	Педагогическим работникам за организацию внеклассной работы	До 50
11	Библиотекарю: за заведование библиотекой за работу с библиотечным фондом	 20 10

4.3.7. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты к окладам (ставкам):

- за систематическую переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени работникам, работающим в летнем оздоровительном лагере в летний каникулярный период в размере 15 % должностного оклада.

Выплаты, указанные в пункте 4.3. учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Амурской области. При установлении доплат в абсолютной сумме районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Амурской области не применяется.

4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях (Закон Амурской области от 11.04.2005 № 471 – ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области»)

- районный коэффициент – 30%;
- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Амурской области – 30%.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденному постановлением Правительства области № 209 от 28.04.2010 года, работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- надбавка за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанную со спецификой контингента (за специфику работы в специальном (коррекционном) учреждении (III,IV,VII,VIII вида) и большим разнообразием развивающих программ в размере:

Педагогическим и медицинским работникам	40 %
Прочему персоналу	35%

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, связанная со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, связанная со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ не образует новый оклад, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, связанная со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ педагогическим работникам и работникам, работающим по графику сменности, устанавливается с учётом фактического отработанного времени (педагогической нагрузки).

- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочими, тарифицированными не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемыми для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой работы в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах за качество выполняемых работ.

5.4. В целях стимулирования педагогических работников к повышению своей квалификации в учреждении устанавливается надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 12 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов.

За присвоенную по результатам аттестации в 2010 году вторую квалификационную категорию на период ее действия устанавливается надбавка в размере 5 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам за установленную учебную нагрузку по тарификации (учителя) или за фактически отработанные часы при суммированном учете рабочего времени (воспитатели).

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа педагогического работника от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации устанавливается надбавка за классность. При наличии первого класса водителям устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 25 %, при наличии второго класса - в размере 10 %.

5.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж.

Надбавка устанавливается в процентах к должностному окладу, при стаже работы:

от 3 до 5 лет – 6 процентов;

от 5 до 10 лет – 13 процентов;

свыше 10 лет – 19 процентов.

5.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут быть премированы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно руководителем;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

В учреждении одновременно может быть несколько премий за разные периоды работы - премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в приказе на премирование.

5.8. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.9. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований. При наличии у работника двух почетных званий упомянутые выплаты применяются только по одному из оснований.

5.10. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах средств направленных на оплату труда, а

также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада директора устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 г. № 209.

Размер должностного оклада и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата директору учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

Директору учреждения - министром образования и науки области по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - директором учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3.

По решению министерства образования и науки области предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении

средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются по приказу директора на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

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

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат директору учреждения ежегодно устанавливаются министерством образования и науки области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование директора учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки области, утвержденным приказом министерства образования и науки области от 16.02.2011 № 180, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией министерства образовании и науки области.

6.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются директором учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом директора учреждения с обязательным указанием причины.

6.5. Стимулирование директора учреждения осуществляется в соответствии с решениями министерства образования и науки области, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образовании и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

6.6. Стимулирование директора осуществляется по итогам работы за квартал, год.

6.7. Единовременная премия директору учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Правительства Амурской области, министра образования и науки области;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

6.8. Решение об установлении директору учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается министром образования и науки области, по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников

7.1. Учреждение работает в круглосуточном режиме, с шестидневной рабочей неделей.

7.2 Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю – учителя 1 – 11 (12) классов; педагоги дополнительного образования.

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителя-дефектологи; учителя-логопеды; учителя-тифлопедагоги;

24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

25 часов в неделю – воспитатели;

30 часов в неделю – старший воспитатель;

- продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – педагог-психолог; социальный педагог.

7.3. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

7.4. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом

коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

7.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в общеобразовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в учреждении ее руководителем (директором), определяется Министерством образования и науки Амурской области, а других работников (в том числе заместителей директора), ведущих помимо основной работы, преподавательскую – самим учреждением.

7.8. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в учреждении, не установлено.

7.9. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения, по согласованию с Советом трудового коллектива до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

7.10. Для организации индивидуального обучения больных детей на дому заместитель директора по УВР разрабатывает индивидуальный учебный план для каждого обучающегося, анализирует скорректированные учебные программы, совместно с учителями осуществляет подбор необходимых учебников, определяет минимум контрольных и практических работ, сроки проведения промежуточной аттестации, составляет расписание учебных занятий и согласовывает его с родителями (законными представителями) больного ребенка.

Уровень образования педагогических работников, предъявляемый в тарифно-квалификационных характеристиках, при установлении размеров окладов (ставок), предусматривает наличие среднего или высшего профессионального образования без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию (кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (Письмо Минобрнауки РФ от 29.03.2001 № 20-52-1350/20-5).

7.11. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, устанавливается оклад, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.12. Учителю музыки и музыкальному руководителю, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Учителям музыки и музыкальным руководителям, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

7.13. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям предметникам (в том числе учителям в начальных классах) Учреждения осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным программам, размеры окладов (ставок) устанавливаются аналогично лицам, имеющим высшее дефектологическое образование (тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология).

7.14. Месячная заработная плата учителей определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

Зп = Оф+К+С, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда учителей за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул учителя привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с установленной учебной нагрузкой в периоде, предшествующем каникулам.

7.15. Месячная заработная плата других педагогических работников (в том числе педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, с учётом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от её фактического объёма (фактического отработанного времени) и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

7.16. Месячная заработная плата воспитателей определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактического отработанного времени, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:
Зп = Офакт+К+С, где:
Зп – месячная заработная плата;
Офакт – оплата за фактическое отработанное время;
К – выплаты компенсационного характера;
С – выплаты стимулирующего характера.
Размер оплаты труда воспитателей за фактическое отработанное время определяется путем умножения размеров должностных окладов на фактическое отработанное время при суммированном учете рабочего времени за месяц и деления полученного произведения на норму часов воспитательской работы за месяц.

8. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

8.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам **может быть оказана материальная помощь** в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей – не менее 500 рублей;

в связи со смертью работника – не менее 5000 рублей (материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим);

в связи со смертью близких родственников работника (отца, матери, жены, мужа, детей), на основании документального подтверждения – не менее 1000 рублей;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику – в размере не менее одного должностного оклада работника;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы – не менее 1000 рублей.

8.2. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а директору учреждения - министерство образования и науки Амурской области, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом директора учреждения.

8.3. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут быть выплачены единовременные премии (при наличии экономии фонда оплаты труда), не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 55-летием, 60-летием и 65-летием, 70-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

8.4. Согласно Закону Амурской области № 461-ОЗ от 17.03.2005 года (в редакции от 01.11.2013 г.) «О единовременных социальных пособиях работникам государственных организаций области, осуществляющих образовательную деятельность» педагогическим и руководящим работникам выплачивается единовременное социальное пособие в размере пяти должностных окладов:

- выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования при поступлении на работу в государственные организации области, осуществляющие образовательную деятельность, на условиях трудового договора в год окончания образовательной организации;

- при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, приобретенной на производстве либо в результате профессионального заболевания (независимо от стажа работы).

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает директор учреждения, а директору учреждения – министерством образования и науки области.

Размер премии определяется приказом директора учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1

Размеры окладов (ставок) работников
государственного общеобразовательного автономного учреждения
Амурской области «Свободненская специальная (коррекционная) школа-интернат»

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя; Секретарь учебной части	3900 5000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель;	6200
3	2 квалификационный уровень	Социальный педагог; Педагог дополнительного образования;	6400
4	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог;	6400
5	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Учитель; Учитель-дефектолог; Учитель-логопед (логопед); Учитель-тифлопедагог; Педагог-библиотекарь;	6400

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
1		Дворник; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту одежды; мойщик посуды; парикмахер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; Кастелянша; кладовщик; повар;	3725 4000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
2		Повар;	4200
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в	

		соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
3		Повар; слесарь-электрик; слесарь-сантехник;	4500
	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:	
4		Водитель автомобиля	5500

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	7000
2	3 квалификационный уровень	Шеф-повар;	6000
3	4 квалификационный уровень	Механик.	6000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
4	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; юрисконсульт;	6050
5	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6150

6	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6250
7	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»**	6350

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	2	3	4
1	4 квалификационный уровень	Медицинская сестра;	6145
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
2	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты: Не имеющие квалификационной категории 2 квалификационная категория 1 квалификационная категория Высшая квалификационная категория	 7100 7668 7952 8236

5. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры в системе образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от

14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1		Библиотекарь	6050

6. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы.

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Специалист по охране труда	8200