|  |
| --- |
| **ПРОЕКТ** |
| Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  средняя общеобразовательная школа № 13      ПРИКАЗ    № 210  от 01.09.2014    Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 20.03.2013 № 330-ПП, от 16.12.2013 № 1512-ПП, от 23.04.2014 № 320 – ПП, в соответствии с Постановлением Администрации города Нижний Тагил от 06.06.2014 №1041-ПА  приказываю:   1. Перейти на новую систему оплаты труда с 01.09.2014 г. 2. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 13 и ввести его в действие с 01.09.2014г. 3. Считать утратившим силу Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 13 от 02.02.2013 4. Контроль исполнения оставляю за собой.   Директор Л.К.Шевелева  «УТВЕРЖДАЮ»  Директор |

Шевелева Л.К.

Приказ № 210 от 01.09.2014

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, применяется при исчислении заработной платы работников МБОУ СОШ № 13 с 01.09.2014 года.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до 01.09.2014 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Основные понятия и термины, используемые в целях Положения:

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

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

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами   
Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера заработной платы](garantF1://35034039.0), установленного в Свердловской области.

5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

6. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается Управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управлением образования устанавливаются в составе фондов оплаты труда Учреждения: объем средств на компенсационные выплаты с учетом особенностей деятельности Учреждения, предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения.

7. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям Учреждения, [Единому квалификационному справочнику](garantF1://96126.1000) должностей руководителей, специалистов и служащих ([раздел](garantF1://96126.1100) «Квалификационные характеристики должностей работников образования») и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденных в установленном законодательством порядке.

9. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов**.**

**Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

10. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) объемы работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

12. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

13. Изменение оплаты труда производится при:

1) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

14. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом](#sub_10) 13 настоящей Главы на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение и выплата заработной платы производится с соблюдением норм [трудового законодательства.](garantF1://12025268.1021)

15. Руководитель Учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников Учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

16. Предельный объем учебной нагрузки, которую может выполнять в Учреждении педагогический работник, определяется руководителем Учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательного учреждения, [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.28210) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. При осуществлении видов работ, предусмотренных [постановлением](garantF1://12032043.0) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

18. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других Учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

19. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#sub_118) Положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#sub_125) Положения.

5) размеры надбавок за ученую степень или почетное звание.

20. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением.

21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим [профессиональным квалификационным группам](garantF1://93313.1000), утвержденным в установленном законодательством порядке.

22. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

23. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

24. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3) персональный повышающий коэффициент.

26. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

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

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

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в отношении каждого конкретного работника**.**

29. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

31. Размеры повышающих коэффициентов, предусмотренные пунктом 25 Положения, устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

**Статья 1. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

1. Размеры должностных окладов работников Учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденных в установленном законодательством порядке.

2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно Приложению № 2 к Положению.

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

4. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения.

5. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и [6](#sub_125) Положения.

**Статья 2.** **Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной в установленном законодательством порядке.

2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно Приложению № 3 к Положению.

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

- персональный повышающий коэффициент.

4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

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

- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1,

до истечения срока действия квалификационной категории.

5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий педагогическому работнику пропорционально уменьшаются.

6. Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы**.** Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и [6](#sub_125) Положения.

8.Среднемесячная заработная плата педагогических работников в Учреждении с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня среднемесячной заработной платы в экономике Свердловской области.

9. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**Статья 3. Порядок определения оплаты труда**

**руководителей структурных подразделений**

1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, утвержденной в установленном законодательством порядке.

2. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно Приложению № 4 к Положению.

3 Руководителям структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

- персональный повышающий коэффициент.

4. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

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

- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1,

до истечения срока действия квалификационной категории.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководителям структурных подразделений сохраняются на период, на который установлена соответствующая квалификационная категория.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

Руководителям структурных подразделений, совмещающим педагогические должности, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию по педагогическим должностям выплачиваются при наличии квалификационной категории по совмещаемой должности.

5. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

6. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже минимальных окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Для руководителей структурных подразделений Учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

8. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и [6](#sub_125) Положения.

**Статья 4. Порядок определения оплаты труда служащих**

1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным в установленном законодательством порядке.

2. Минимальные размеры должностных окладов служащих Учреждения устанавливаются согласно Приложению № 5 к Положению.

3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и [6](#sub_125) Положения.

**Статья 5. Порядок определения оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения устанавливаются согласно Приложению № 8 к Положению.

3. Возможно установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- персональный повышающий коэффициент.

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

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

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

5. Предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

6. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и [6](#sub_125) Положения.

**Глава 4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ****.**

32. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются начальником Управления образования в трудовом договоре (контракте).

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

4) повышающие коэффициенты за квалификационную категорию в случае, если аттестация пройдена до 1 января 2011 года;

33. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

34. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3 000 рублей;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7 000 рублей.

35. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей Учреждения, сохраняется до истечения срока аттестации в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

Руководителям Учреждений, совмещающим педагогические должности, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию по педагогическим должностям выплачиваются при наличии квалификационной категории по совмещаемой должности.

36. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 33 Положения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

37. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

38. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с   
Положением о стимулировании руководителей Учреждений, утвержденным Управлением образования, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

39. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, иных локальных нормативных актов, распоряжений органов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен

40. Для заместителей руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Главой 6 Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем Учреждения.

41. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Главой 5 Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

**Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с [трудовым законодательством](garantF1://12025268.7000) и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

44. Для работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных [трудовым законодательством](garantF1://12025268.7000) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

46. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

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

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

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой оценки условий труда, с целью отнесения условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда, и установления гарантий и компенсаций работникам Учреждений за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», от 28.12.2013   
№ 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и по итогам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

47. Всем работникам Учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

50. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, , учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами, руководство школьными методическими объединениями, экспертными и прочими советами, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), секретаря совета, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, сопровождение инновационной деятельности Учреждения, за выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, и по другим основаниям.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

53. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

54. Работникам Учреждения (кроме руководителя и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов – педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

2) 15 процентов – педагогическим работникам, работающим по программе углубленного изучения предмета;

3) 20 процентов – учителям и другим педагогически работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

55. Конкретный перечень работников, которым устанавливается доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 54 Положения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, конкретный размер доплат определяется руководителем Учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта Учреждения.

56. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

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

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

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

**Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

58. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения,   
а также средств от платных услуг, оказываемых Учреждением, направленных на оплату труда работников.

59. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников на основании примерных, утверждаемых правовым актом Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

60. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

62. В целях социальной защищенности работников Учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждений:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при присвоении Почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

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

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

63. Работодатель оказывает работникам материальную помощь, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

64. Руководителям Учреждений материальная помощь оказывается не более двух раз в год. Размер материальной помощи устанавливает Управление образования при наличии экономии фонда оплаты труда в части, финансируемой из бюджета соответствующего уровня.

65. Стимулирование руководителей Учреждений осуществляется работодателем в соответствии с пунктом 41 Главы 4 Примерного положения.

**Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

66. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.142) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

67. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](garantF1://12025268.74) Трудового кодекса Российской Федерации.

68. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от платных услуг.

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города

от 06.06.2014 № 1041-ПА

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений, находящихся

в ведении и подведомственных управлению образования

Администрации города

Нижний Тагил

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**работников учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников**  **учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | |
|  | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3590 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников**  **учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | | |
| 1 квалификационный  уровень | младший воспитатель | 4805 |
| 2 квалификационный  уровень | диспетчер образовательного учреждения; | 4805 |

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений, находящихся

в ведении и подведомственных управлению образования

Администрации города

Нижний Тагил

**Профессиональная квалификационная группа**

**должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные  уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный  уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; **старший вожатый** | 6705 |
| 2 квалификационный  уровень | инструктор-методист; концертмейстер;  **педагог дополнительного образования**;  педагог-организатор; социальный педагог;  тренер-преподаватель | 7275 |
| 3 квалификационный  уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; **педагог-психолог**;  старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования;  старший тренер-преподаватель | 7275 |
| 4 квалификационный  уровень | преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель;  старший методист; тьютор; **учитель;** учитель-дефектолог; **учитель-логопед (логопед);** педагог-библиотекарь | 7520 |

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению

образования Администрации

города Нижний Тагил

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер  должностных окладов,  рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей**  **руководителей структурных подразделений** | | |
| 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 6140 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; | 6680 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 2 квалификационный уровень | заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | **заведующий библиотекой**; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) | 5220 |
| 4 квалификационный уровень | мастер участка (включая старшего) | 5420 |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 5885 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | начальник инструментального отдела; начальник лаборатории; начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | 6665 |
| 2 квалификационный уровень | главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) (диспетчер, конструктов, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик) | 7240 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7805 |

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению

образования Администрации

города Нижний Тагил

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер  должностных окладов, рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; **секретарь-машинистка**; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик | 2960 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3620 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам; **лаборант**; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-программист; художник; ветеринарный фельдшер | 4015 |
| 2 квалификационный уровень | агроном по защите растений (средней квалификации); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 4840 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5320 |
| 4 квалификационный уровень | механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 5850 |
| **Профессиональная квалификационная группа** **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; агроном; ветеринарный врач | 4930 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6430 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6930 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7480 |

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению

образования Администрации

города Нижний Тагил

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)**

**по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационного разряда | Минимальный  размер окладов, рублей |
| 1 квалификационный разряд | 2530 |
| 2 квалификационный разряд | 2810 |
| 3 квалификационный разряд | 3110 |
| 4 квалификационный разряд | 3440 |
| 5 квалификационный разряд | 3820 |
| 6 квалификационный разряд | 4230 |

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются   
минимальные оклады в диапазоне 5610-6170 рублей.

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению

образования Администрации

города Нижний Тагил

**Профессиональная квалификационная группа**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | **гардеробщик**; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник**; сторож (вахтер);** уборщик производственных помещений; **уборщик служебных помещений; уборщик территории;** осветитель; реквизитор; машинист сцены; монтировщик сцены | 2810 |
| кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 3110 |
| оператор копировальных и множительных машин | 3440 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист | 3440 |
| киномеханик; маляр; парикмахер; швея | 3820 |
| машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур | 4230 |
| водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр | 5320 |
| электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 5320 |
| 2 квалификационный уровень | слесарь-ремонтник; охранник | 5320 |