

**Муниципальное автономное учреждение
«Загородный оздоровительный лагерь «Медная горка»**

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол от 24.06.16 № 2



УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАУ «ЗОЛ «Медная горка»
от 24.06.16 № 4

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАГОРОДНЫЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ
ЛАГЕРЬ «МЕДНАЯ ГОРКА»**

г. Верхняя Пышма

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения, «Загородный оздоровительный лагерь «Медная горка» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Постановлением администрации городского округа Верхняя Пышма от 22.02.2018 № 128 (с утв. изм. от 25.10.2019г.), «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма», Постановлением администрации городского округа Верхняя Пышма от 30.12.2016 № 1771, (изм. №11 от 16.01.2018г.) «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Верхняя Пышма и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий», уставом муниципального автономного учреждения «Загородный оздоровительный лагерь «Медная горка».

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников муниципального автономного учреждения «Загородный оздоровительный лагерь «Медная горка» (далее – учреждение, МАУ «ЗОЛ «Медная горка»).

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя МАУ «ЗОЛ «Медная горка» и устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения. Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников по основному месту работы и на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе оклады, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами работодателя.

1.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАУ «ЗОЛ «Медная горка» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания из местного и областного бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Верхняя Пышма» (далее – МКУ «УО ГО Верхняя Пышма») и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу учреждения.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАУ «ЗОЛ «Медная горка», должны определяться в соответствии:

- с уставом учреждения МАУ «ЗОЛ «Медная Горка» от 17.04.2017г. №228, с изменениями (от 26.12.17г., №981; от 03.05.18г. №372; от 28.03.19г. №355; от 23.12.21 №1084; от 23.11.22г. №1419),.

- справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2011 № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС),.

- выпуском Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС),.

- Письмо Минпросвещения России от 28.12.2024 N ОК-1232/06 "О направлении информации" (вместе с "Методическими рекомендациями по составлению штатных расписаний организаций отдыха детей и их оздоровления", утв. Минпросвещения России N АБ-4027/06, Профсоюзом работников народного образования и науки России N 713 от 25.12.2024.,

- номенклатурой должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МАУ «ЗОЛ «Медная горка» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 9) мнения выборного органа – общего собрания трудового коллектива учреждения;
- 10) методическими рекомендациями по составлению штатных расписаний организаций отдыха детей и их оздоровления.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАУ «ЗОЛ «Медная горка» учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов ставки заработной платы);
- 3) объемы учебной (педагогической) 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.

2.3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), будет ниже минимального размера оплаты труда, то на основании статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата будет доведена до минимального размера оплаты труда, действующего на дату выплаты по Соглашению о минимальной заработной плате в Свердловской области (ст.133.1 ТК).

2.5. Заработная плата работников МАУ «ЗОЛ «Медная горка» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

2.6. Руководитель учреждения:

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

2) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.7. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

1) при изменении минимального размера оплаты труда;

2) при изменении уровня образования специалиста учреждения;

3) при наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.8. При наступлении у работника в соответствии с настоящим Положением права на изменение заработной платы заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, руководителем издается приказ об изменении оклада.

2.9. В учреждении устанавливается повременно–премиальная система оплаты труда, где величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением, Положением о стимулировании работников МАУ «ЗОЛ «Медная горка», Положением о приносящей доход деятельности МАУ «ЗОЛ «Медная горка».

3.0. Индексация оплаты труда производится руководителю МАУ «ЗОЛ «Медная горка» на основании приказа МКУ «Управление образования ГО Верхняя Пышма», работникам на основании приказа руководителя МАУ «ЗОЛ «Медная горка».

3.1 Размер индексации определяется на основании Постановления Администрации ГО Верхняя Пышма, окладная часть при расчете индексации округляется до рубля в большую сторону.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

3.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. 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 в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4 Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей в рамках должностной инструкции за месяц.

3.6. Размер оклада (должностного оклада) работников учреждения утверждается приказом (распоряжением) руководителя учреждения (об утверждении штатного расписания), указывается в трудовом договоре и иных распорядительных документах работника.

3.7. Размер оклада (должностного оклада) специалистов (приложение 1) определяется для каждого сотрудника индивидуально в соответствии с его квалификацией.

3.7.1. Коэффициент квалификации (квалификационный коэффициент) специалиста учреждения определяется в соответствии с его образованием, профессиональной подготовкой – квалификацией (приложение 1).

3.7.2. Размер оклада (должностного оклада) специалиста рассчитывается путем умножения оклада (должностного оклада) на квалификационный коэффициент, образуя тем самым персональный должностной оклад работника, чья должность относится к категории специалиста.

3.8. Размер оклада (должностного оклада) водителя учреждения рассчитывается в соответствии с уровнем классности.

3.8.1. Коэффициент классности (квалификационный коэффициент) водителя определяется в соответствии с уровнем классности водителя (приложение 1).

3.8.2. Размер оклада (должностного оклада), рассчитывается путем умножения оклада (должностного оклада) на квалификационный коэффициент водителя, образуя тем самым персональный должностной оклад водителя.

3.8.3. Всего установлено три уровня классности (на примере квалификационного справочника профессий рабочих, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР от 20.02.1984 № 58/3-102). К каждому из классов водителей предъявляются следующие требования:

- третий класс – водители, обладающие водительскими правами категории В либо Д и имеющему водительский стаж;

- второй класс – водители, обладающие водительскими правами категории В и Д одновременно в течение 3 лет и непрерывном стаже работы 3 года. Водитель должен понимать техническое устройство транспортных средств, уметь производить необходимый ремонт в полевых условиях;

- первый класс – водители, обладающие водительскими правами категории В и Д в течение 5 лет одновременно и непрерывном стаже работы 5 лет. Наличие практического понимания принципов работы транспорта, знание и применение методов экономии горюче-смазочных материалов во время эксплуатации автомобильного транспорта, внесение и использование рационализаторских предложений, а также умение ремонта, в том числе и глубокого с разбором механизмов, вверенного транспортного средства в полевых условиях.

3.9. Размер оклада, изменение окладов в МАУ «ЗОЛ «Медная горка» оформляется приказом руководителя учреждения и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

3.10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам, за работу в учреждениях расположенных с сельской местности (Постановление Администрации городского округа Верхняя Пышма Свердловской области от 22.02.2018 № 128 Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма» (с изменениями на 25 октября 2019 года), ставок заработной платы и учитывается при

начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.11. 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 отдельно по каждой из должностей.

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

3.13. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

(приложение 1).

3.14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения 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 и служащих» (приложение 1).

3.15. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в ред. №417 Н от 12.08.2008г.

3.16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказом (№269 от 04.04.2025г.) Министерства просвещения Российской Федерации, а также об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, приказом (№268 от 04.04.2025г.) Приказом Министерства просвещения Российской.

3.17. Для воспитателей, круглосуточно проживающих на территории МАУ «ЗОЛ «Медная горка», применяется вахтовый метод работ. Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в период вахты выплачивается надбавка за вахтовый метод в размере 100 руб.

3.18. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в приложении №5 к настоящему Положению.

3.19. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников учреждения (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.20. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.21. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

ГЛАВА 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсирующего характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с

руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, утвержденной МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» исходя из особенностей типов этих учреждений в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» исходя из особенностей типов этих учреждений в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной 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.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным администрацией городского округа Верхняя Пышма.

4.5. При установлении должностных окладов директору учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных МКУ «УО ГО

Верхняя Пышма». Повышение окладов по результатам аттестации не учитывается при премировании и компенсационных выплатах, рассчитанных в размерах от должностного оклада.

4.6. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для директора – МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»;
- для заместителей директора – коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

4.7. Стимулирование директора учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденного приказом МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» (далее – Положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений).

4.8. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается директором на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.5 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

4.9. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается директором учреждения.

ГЛАВА 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) 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);
- 4) за работу в выходные и праздничные дни;
- 5) за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- 6) за расширение зоны обслуживания;

5.4. 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.5. Всем работникам учреждения 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».

5.6. Выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада назначается сотрудникам на основании приказа руководителя учреждения. Перечень должностей работников, которым устанавливается выплата за работу в сельской местности, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.7. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.7.1. Суммированный учет вводится в учреждении в случаях, когда по условиям выполнения работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

5.7.2. Учетный период при суммированном учете равен одному месяцу (для водителей) и год (для медицинской сестры). Учетный период включает в себя рабочее время. При определении нормы рабочего времени не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, дни выполнения общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского обследования, сдачи крови и отдыха доноров и т. д.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов, установленный для данной категории работников. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников ежемесячной продолжительности рабочего времени.

5.7.3. За сверхурочную работу работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере, не менее чем в полуторном размере часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере, не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Указанные доплаты не производятся работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.8. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты согласно ТК РФ (ст.153).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

5.9. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут.

За работу в ночную смену работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

5.10. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном директором учреждения.

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

5.11. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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.

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

5.13. Работникам учреждения (кроме директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем учреждения на основании нормативного акта МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта учреждения.

5.14. Размеры 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, а также срока ее выполнения.

5.15. 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.

5.16. 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 приносящей доход деятельности.

5.17. Расчет размера часовой ставки производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество часов в периоде (месяце) по производственному календарю.

5.18. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

5.19. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат.

ГЛАВА 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

6.1. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- надбавка за выполнение особо важных работ;
- единовременная (разовая) премиальная выплата;
- материальная помощь.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

6.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

6.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

6.9. Не начисляются единовременная премиальная выплата работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;

- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя учреждения.

6.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств для нормального функционирования финансов-хозяйственной деятельности учреждения, руководитель имеет право приостановить, уменьшить, либо прекратить выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены руководителем МАУ «ЗОЛ «Медная горка» по предоставлению заместителей директора и главного бухгалтера учреждения при несоблюдении работником трудовой дисциплины, некачественном или несвоевременном выполнении работы, ухудшении показателей работы и т.п.

6.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), а также совместителям размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени на усмотрении руководителя.

6.12. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

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

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

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении Почетной грамотой городского округа Верхняя Пышма, Почетной грамотой администрации городского округа Верхняя Пышма, Благодарственным письмом Думы городского округа Верхняя Пышма, Благодарственным письмом администрации городского округа Верхняя Пышма;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

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 локальным актом учреждения, принятым директором учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

6.13. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым директором 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.

6.14. Стимулирование руководителя муниципального учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителя муниципального автономного учреждения «Загородный оздоровительный лагерь «Медная горка». Решение о премировании утверждается приказом МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

6.15. Премирование директора учреждения осуществляется за счет фонда оплаты труда, исходя из наличия средств в пятипроцентной стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.16. Работникам устанавливается стимулирующая выплата (0-30%) по причине отсутствия работника на рабочем месте по уважительной причине: больничный лист, отпуск (ежегодный основной оплачиваемый, без сохранения заработной платы, учебный) с учетом пропорционально отработанному времени.

ГЛАВА 7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, учета использования рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

7.3. Штатное расписание и изменения к нему согласовываются МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» и утверждаются приказом руководителя учреждения.

7.4. Табель учета использования рабочего времени заполняется специалистом по кадрам и подписываются руководителем учреждения. Специалист по кадрам передает заполненный и подписанный табель учета

рабочего времени в отдел бухгалтерского учета для расчета заработной платы, не позднее 16 числа месяца, для расчета заработной платы за первую половину месяца, и не позднее 2 числа месяца, следующего за расчетным, для расчета заработной платы за вторую половину месяца.

7.5. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.6. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

7.7. Заработная плата перечисляется на расчетный счет работника в банке.

7.8. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист под роспись с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.9. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается не позднее 20 числа каждого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца выплачивается не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным.

Зарплата за первую половину месяца рассчитывается исходя из фактически отработанного времени сотрудником учреждения. В состав аванса включается оклад и постоянные выплаты (доплата за работу в сельской местности за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за стаж работы, доплата за комиссию).

7.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.11. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

7.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

7.14. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

7.15. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, по их заявлению.

7.16. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.17. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если день увольнения работника является праздничным или выходным днем, то соответствующие работнику суммы выплачиваются не позднее первого рабочего дня.

7.18. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть работника.

ГЛАВА 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.

8.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МАУ «ЗОЛ «Медная горка»
Приказ от 04.05.26 № 4

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень (имеющие среднее общее образование)	инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; воспитатель; старший воспитатель; педагог-организатор; педагог-психолог; старший вожатый; методист.	29 802,30
2 квалификационный уровень (имеющие среднее профессиональное образование)	инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; воспитатель; старший воспитатель; педагог-организатор; педагог-психолог; старший вожатый; методист.	32 511,60
3 квалификационный уровень (имеющие высшее профессиональное образование)	инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; воспитатель; старший воспитатель; педагог-организатор; педагог-психолог; старший вожатый; методист.	35 220,90

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада (рублей)
учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Вожатый; Подсобный рабочий	27 093,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заместитель директора по безопасности; заместитель директора по воспитательной работе; главный бухгалтер	53 740,00
2 квалификационный уровень	заведующий отделом дополнительного образования; заведующий организационным отделом, заместитель главного бухгалтера; заведующий отделом медицинской деятельности; заведующий хозяйством; заведующий складом	46 063,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень (имеющие среднее общее образование)	Делопроизводитель/архивариус, менеджер	29 802,30
2 квалификационный уровень (имеющие среднее профессиональное образование)	Делопроизводитель/архивариус, менеджер	32 511,60

3 квалификационный уровень (имеющие высшее профессиональное образование)	Делопроизводитель/архивариус, менеджер	35 220,90
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
4 квалификационный уровень (имеющие профессиональное образование)	контролер технического состояния транспортного средства	32 511,60
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень (имеющие среднее общее образование)	ведущий бухгалтер; специалист по кадрам, экономист, документовед, системный администратор	29 802,30
2 квалификационный уровень (имеющие среднее профессиональное образование)	ведущий бухгалтер; специалист по кадрам, экономист, документовед, системный администратор	32 511,60
3 квалификационный уровень (имеющие высшее профессиональное образование)	ведущий бухгалтер; специалист по кадрам, экономист, документовед, системный администратор	35 220,90

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	32 511,60
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		

2 квалификационный уровень	врач–педиатр	35 220,90
----------------------------------	--------------	-----------

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Профессиональные квалификационные группы		Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1 квалификационный уровень (имеющие среднее общее образование)	звукооператор	29 802,30
2 квалификационный уровень (имеющие среднее профессиональное образование)	звукооператор	32 511,60
3 квалификационный уровень (имеющие высшее профессиональное образование)	звукооператор	35 220,90

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, уборщик территории, дезинфектор, кастелянша, администратор (обеденного зала/оздоровительных процедур), подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий	27 093,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень (3 класс)	Водитель	29 802,30
2 квалификационный уровень (2 класс)	Водитель	32 511,60
3 квалификационный уровень (1 класс)	Водитель	35 220,90
квалификационный уровень (3 класс)	Тракторист-машинист	27 093,00

Перечень профессий в учреждении

1. Педагогические работники
2. Документовед/архивариус
3. Делопроизводитель
4. Менеджер
5. Специалист по кадрам
6. Ведущий бухгалтер
7. Кассир
8. Вожатый
9. Врач-педиатр
10. Медицинская сестра
11. Подсобный рабочий
12. Дезинфектор
13. Водитель
14. Контролер технического состояния транспортного средства
15. Тракторист-машинист
16. Кастелянша
17. Делопроизводитель
18. Звукооператор
19. Администратор (оздоровительных процедур)
20. Администратор обеденного зала
21. Системный администратор
22. Уборщик территории
23. Уборщик служебных помещений
24. Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений
25. Экономист

**Перечень специалистов в учреждении,
которым устанавливается квалификационный коэффициент
и начисляется надбавка за работу в сельской местности**

1. Документовед/архивариус
2. Специалист по кадрам
3. Педагогические работники
4. Ведущий бухгалтер
5. Врач-педиатр
6. Медицинская сестра
7. Старший вожатый
8. Звукооператор
9. Экономист

Перечень руководящих должностей в учреждении

1. Директор
2. Заместитель директора по безопасности
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Заведующий отделом медицинской деятельности
5. Заведующий отделом дополнительного образования
6. Заведующий организационным отделом
7. Главный бухгалтер
8. Заместитель главного бухгалтера
9. Заведующим хозяйством
10. Заведующий складом