

**муниципальное бюджетное учреждение
Тосненского района Ленинградской области
«Центр реабилитации для детей-инвалидов»**

ПРИКАЗ

«28» апреля 2014 года

№ 40

г. Тосно

Об утверждении положения
об оплате труда работников
МБУ ЦРДИ

В соответствии с постановлением № 175/-па от 27.06.2011 г. «Об утверждении Инструкции об оплате труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности», постановлением № 2048-па от 04.10.2013 г. «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области 27.06.2011 № 1755/1-па», постановление № 515 от 26.12.2013 г. «О внесении изменений в постановление правительства Ленинградской области № 173 от 15.06.2011», Распоряжением № 290-ра от 29.08.2013 г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителя и работников МБУ ЦРДИ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Тосненского района Ленинградской области «Центр реабилитации для детей-инвалидов».
2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ЦРДИ



Л.Е.Карпухина

«СОГЛАСОВАННО»

Председатель комитета по
социальной защите населения
администрации МО Тосненский район
Ленинградской области


«*дд*» *дч* М.Г. Федорова
2014 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
бюджетного учреждения
Тосненского района
Ленинградской области
«Центр реабилитации для
детей-инвалидов»


«*дд*» *дч* Л.Е. Карпухина
2014 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Тосненского района
Ленинградской области «Центр реабилитации для детей-инвалидов»**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании:

- Постановления № 1755/1-па от 27.06.2011года «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности»;
- Постановления № 2048-па от 04.10.2013 года «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 27.06.2011 № 1755/1-па».
- Постановление № 515 от 26.12.2013 года «О внесении изменений в постановление правительства Ленинградской области № 173 от 15.06.2011г.»*
- Распоряжение № 290-ра от 29.08.2013г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителя и работников муниципального бюджетного учреждения «Центр реабилитации для детей-инвалидов»

Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения Тосненского района Ленинградской области «Центр реабилитации для детей – инвалидов» (далее МБУ ЦРДИ).

Система оплаты труда работников МБУ ЦРДИ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Размер и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов приведены в приложении № 1 настоящего положения.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных

**подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда
отдельных категорий работников**

3.1. Размер межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг приведены в таблице № 1 настоящего Положения.

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	Социальный работник	1,75
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	2,05
2 квалификационный уровень	Медицинский психолог; специалист по реабилитации инвалидов	1,8033
3 квалификационный уровень	Заведующий отделением (социальной службой)	2,15

3.3. Для формирования структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор утверждает штатное расписание и его изменения по согласованию с руководителем с комитета по социальной защите населения муниципального образования Тосненский район Ленинградской области. В учреждении составляются тарификационные списки работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

**4. Порядок установления должностных окладов и персональных надбавок
руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения**

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения зависит от масштаба управления и среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее – СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

Величина СДО определяется как среднеарифметическое должностных окладов указанных работников.

4.2. При изменении должностных окладов работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

4.3. Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя: заведующие отделениями, воспитатель социальной

группы, воспитатель группы реабилитации, специалист по социальной работе, социальный работник.

4.4. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группа по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО работников, относимых к основному персоналу, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3.0
II	2.75
III	2.5
IV	2.25
V	2.0
VI	1.75

4.5. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом уполномоченного органа, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

5.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. В МБУ ЦРДИ, работа в котором дает право на повышение оплаты труда за работу с опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, применяется доплата в размере от 15 до 20 процентов к должностному окладу. Перечень должностей и конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается приказом руководителя учреждения.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

6.1.1. персональные надбавки за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

- имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

- имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.1.2. за стаж непрерывной работы в отрасли:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в % от должностного оклада
От 1 года до 5 лет	10
От 5 года до 10 лет	15
От 10 года до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

6.1.3.* По показателям качества и эффективности труда воспитателям производить выплату стимулирующего характера в сумме 5 000 рублей в месяц. Начисление выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени. Выплата не осуществляется работающим по совместительству (совмещению) на условиях неполного рабочего дня.

6.1.4. за интенсивность и высокие результаты работы до 100 % должностного оклада.

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы в целях поощрения работников за выполненную работу:

- за месяц в зависимости от ежемесячных Показателей эффективности. Выплата осуществляется одновременно с оплатой труда за вторую половину текущего месяца.

- за квартал, полугодие, 9 месяцев, год до 100% должностного оклада или в суммовом выражении.

6.3. Условиями установления ежемесячной премиальной выплаты работникам учреждения является исполнение показателей эффективности работы:

Показатели эффективности деятельности работников				
1.	Выполнение муниципального задания	<p>Выполнение муниципального задания в полном объеме.</p> <p>Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию.</p> <p>Пункты муниципального задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему социальных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию, составляет не менее 95%.</p>	10 баллов	<p>Зам.директора</p> <p>Зав. отделениями</p>
2.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	<p>Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p> <p>Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности</p>	<p>5 баллов</p> <p>- 2 балла</p>	<p>Зам.директора</p> <p>Нач.хоз.отдела</p> <p>Бухгалтерия ОК</p> <p>Спец.по соц.работе</p> <p>Соц.педагог</p> <p>Зав. отделениями</p>
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере соц. обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официальных замечаний, нарушений сроков	10 баллов	Все сотрудники
4.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию	10 баллов	бухгалтерия

	средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг	<p>бюджетных средств в течение учетного периода</p> <p>Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в течение учетного периода</p> <p>Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок</p> <p>Наличие нормативного правового акта, регулирующего расходование средств, полученных от граждан за оказанные платные социальные услуги, целевое использование указанные средств</p> <p>Нормативное регулирование расходование средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи</p>	<p>-2 балла</p> <p>-2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	
5.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими социальные услуги	<p>Доля укомплектованности, составляющая 100%</p> <p>Доля укомплектованности, составляющая 75%</p>	<p>10 баллов</p> <p>8 баллов</p>	ОК
6.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления социальных услуг	<p>Положительные результаты (не менее 80%) опроса в форме анкетирования граждан о качестве и доступности предоставленных услуг в учреждении</p> <p>Положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг</p> <p>Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными.</p>	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>-2 балла за каждую жалобу</p>	Мл.воспитаатель воспитатель соц.педагог спец.по соц.работе, соц.работник зав.отделениями специалисты врач мед.састра физио м/с массаж ЛФК
7.	Соблюдение целевого соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного процесса учреждения	Соблюдения установленного учредителем целевого соотношения средней зар.платы основного и вспомогательного персонала учреждения	5 баллов	бухгалтерия

8.	<p>Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной зар.платы в регионе соответствии с региональной «дорожной картой»</p>	<p>Соблюдение установленных учреждению показателей соотношения средней зар.платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до среднемесячной зар.платы по субъектам РФ.</p>	10 баллов	бухгалтерия
9.	<p>Соблюдение срока повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги</p>	<p>Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников</p>	5 баллов	ОК
10.	<p>Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.</p>	<p>Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в том числе норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учета их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах.</p>	8 баллов	Все сотрудники

11.	Отсутствие массовой заболеваемости обслуживаемых граждан инфекционными заболеваниями	Отсутствие случаев инфекционных и паразитарных заболеваний вследствие надлежащей организации профилактической работы среди граждан.	6 баллов	Врач Мед.сестра
12.	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания социальных услуг и соответствующими установленным нормам и нормативами	Соответствие созданных в учреждении условий проживания действующим требованиям, в том числе: СанПиН 2.1.2.2564-09 «Гигиенические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию объектов организаций здравоохранения и социального обслуживания, предназначенных для постоянного проживания», установленным социальным нормам и нормативов по обеспечению граждан обувью, одеждой, мягким инвентарем, продуктами питания, мебелью и предметами длительного пользования, а также положениям гос. стандарта социального обслуживания, положениям порядка предоставления социальных услуг. Отрицательная динамика в обеспечении безопасности здоровья и жизни граждан учреждения (нарушение санитарно-гигиенических условий, отсутствие безбарьерной среды, наличие случаев травматизма), а также и обеспечение психологического комфорта и безопасных условий труда работников в результате наблюдений действующих требований (при наличии предписаний, замечаний контрольно-надзорных органов)	10 баллов - 2 балла	Нач.хоз.отдела Мл.воспитатель воспитатель Уборщица Кастелянша Машинист по стирке белья Повар Кухонный работник Кладовщик Врач Мед.сестра Дворник Сторож
13.	Сложность выполняемой работы, связанная с территориальным удалением	Удаление более 15 км.	2 балла	Спец. по соц.работе Соц.педагог Соц.работники по служ.запискам
14.	Проведение информационной разъяснительной работы среди граждан, а также популяризации деятельности	Наличие в учреждении стендов с информацией, доступной для всех категорий граждан, о перечне предоставляемых услуг, в том числе и на платной основе, о поставщиках социальных услуг, о правах и обязанностях граждан, получающих	3 балла	Зав. отделениями (у кого есть стенды)

	учреждений	<p>социальные услуги, о составе попечительского совета, о действующем социальном законодательстве и с другой информацией.</p> <p>Наличии в учреждении официального Интернет-сайта, его системное сопровождение и регулярное обновление размещаемой информации.</p> <p>Отсутствие в учреждении официального Интернет-сайта</p>	<p>5 баллов</p> <p>-2 балла</p>	Системный администратор
15.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Динамика системного участия работников учреждения в указанных мероприятиях, либо единичные случаи участия со значимым результатом более широкого масштаба Участие в конкурсах профессионального мастерства	7 баллов	При участии в конкурсах любого сотрудника
16	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	7 баллов 5 баллов	методист
17	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан	<p>Соблюдение правил противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил.</p> <p>Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведения проверок либо отсутствием самих проверок).</p> <p>Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях.</p> <p>Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков</p>	<p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>-2 балла за каждое неисполненное</p>	<p>Нач.хоз.отдела</p> <p>Отв. За охрану труда</p>

18.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на федеральном портале, сайте органа социальной защиты населения муниципального района и комитета по социальной защите населения Ленинградской области Отсутствие регистрации и актуальной информации на федеральном портале, сайте органа социальной защиты населения муниципального района и комитета по социальной защите населения Ленинградской области	10 баллов -2 балла за каждое	Системный администратор
-----	--	--	-------------------------------------	-------------------------

6.4. Премияльные выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

6.5. Премияльные выплаты выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда установленного на текущий год.

6.6. Экономия фонда оплаты труда в целях социальной поддержки может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Работникам МБУ ЦРДИ материальная помощь может быть оказана один раз в следующих случаях:

Категория работников	Вид оплат	Размер	Период
Все работники учреждения	В связи со смертью близких родственников	В размере должностного оклада	На дату, по заявлению
	В связи с трудным материальным положением	В размере должностного оклада	По заявлению по итогам работы за 9 месяцев при наличии экономии средств
	В связи с предстоящей свадьбой работника учреждения	В размере должностного оклада	По заявлению
	В связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, авария и т.п.)	В размере должностного оклада	По заявлению
	На оплату дорогостоящего лечения или предстоящей операции	В размере должностного оклада	По заявлению
	К юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет)	В размере должностного оклада	По заявлению

6.7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, на основании письменного заявления работника.

6.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

6.9. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) сотрудникам учреждения определяется приказом руководителя с учетом выполнения муниципального задания, при экономии фонда оплаты труда, и оформляется приказом по учреждению.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

7.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

7.2. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов по учреждению.

7.5. В годовом фонде оплаты труда учреждения, с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингента, предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.4. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом руководителя учреждения в пределах, утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий год.

8. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя

Группа по оплате труда руководителя устанавливается по состоянию на 01 января уполномоченным органом.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на один год.

МБУ ЦРДИ (стационарное отделение социального приюта для несовершеннолетних, социально-реабилитационное отделение для детей и подростков с ограниченными возможностями)

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	51 и более
II	31-50
III	16-30
IV	До 15
V	-

9. Порядок составления штатного расписания

Штатное расписание работников МБУ ЦРДИ составляется ежегодно на 01 января и при каждом изменении в течение года. Изменения и дополнения в штатное расписание вносятся соответствующими приказами руководителя.

Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, главным бухгалтером, специалистом отдела кадров, согласовывает председатель комитета по социальной защите населения администрации муниципального образования Госненский район Ленинградской области.

Вакантные должности, не заполненные более трех месяцев, подлежат сокращению.

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по
общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТС): дворник, сторож.	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с ЕТС: кастелянша, машинист по стирке белья, кладовщик, кухонный работник, уборщица произ. И служ.помещений	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТС: секретарь	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с ЕТС: Рабочий по комплексному обслуж. и ремонту зданий, электрик.	1,0492
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТС: повар.	1,1148
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТС: водитель	1,1475
	То же, 7 квалификационного разряда	1,2459
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель	1,4262

**Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
(ставок заработной платы для педагогических работников) по общеотраслевым
должностям руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1 квалификационный уровень	секретарь	1,0328
2 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	1,3607
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам	1,5082
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,5902
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,7213

**Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
(ставок заработной платы для педагогических работников)
по должностям работников образования**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Средне профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,35*	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; музыкальный руководитель.	1,45*	1,75
2 квалификационный уровень	Социальный педагог.	1,5*	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист; педагог-психолог.	1,6*	1,9
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	1,7*	2,0

* При отсутствии профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии среднего профессионального образования.

**Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
(ставок заработной платы) по должностям медицинского
и фармацевтического персонала**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	1,43
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу.	1,65
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	1,85
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	2,05

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Директор МБУ ЦРДИ	<i>Карпуха</i>	Л.Е. Карпухина
Главный бухгалтер		О.В. Пиун
Специалист по кадрам	<i>Суханова</i>	Н.А. Суханова
Заведующие отделениями	<i>Тихонович</i> <i>Литвинова</i> <i>Дворецкая</i> <i>Петрова</i>	О.В. Тихонович Т.Г. Литвинова В.П. Дворецкая Л.В. Петрова
Главный специалист КСЗН	<i>Чудук</i>	Л.Н. Чудук
Заместитель начальника отдела	<i>Павлова</i> <i>23.04.14г.</i>	И.В. Павлова