

Приложение № 2
к коллективному договору,
Принят «07» 02 2019 г.

Утверждаю
Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №6» Тайгинского городского округа
П.Панина
201__ г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №6»
Тайгинского городского округа**

Согласовано:
Председатель профкома Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №6»
Тайгинского городского округа
Нар Е.В.Нарманаева
«06» 02 2019 г.

Принято:
на общем собрании работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №6»
Тайгинского городского округа
Протокол № 1 «05» 02 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» Тайгинского городского округа, созданного в форме учреждения (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» Тайгинского городского округа, реализующего дошкольные и дополнительные образовательные программы (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Коллегия Администрации Кемеровской области постановления от 29.08.2016г. О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) согласования с профсоюзной организацией учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств муниципального бюджета в бюджете Тайгинского городского округа (далее – Управление образования), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

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

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов, производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных Управлением образования в бюджете Тайгинского городского округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

Доля базовой части составляет до 50 % от ФОТ учреждения, стимулирующей части до 33% от ФОТ учреждения. Централизованный фонд составляет 2,5% от ФОТ учреждения.

ФОТ педагогических работников составляет до 50% от ФОТ учреждения, ФОТ административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала до 50%.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным должностным окладам за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов (до 36% от ФОТ учреждения) и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ) (до 15% от ФОТ учреждения).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в п.3.2 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты установлены в абсолютной величине и в процентах от должностного оклада.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;
ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

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

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет до 33% от ФОТ учреждения. Доля стимулирующих выплат педагогических работников составляет до 55%, доля выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала – до 45% от выплат стимулирующего характера учреждения.

2.1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании раздела IV настоящего положения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (статья 135 ТК РФ).

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизованной доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения производятся за выполнение показателей стимулирования на основании положения о распределении централизованного фонда муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования администрации Тайгинского городского округа, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления должностных окладов работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

должностной оклад;

повышающие коэффициенты к должностному окладу;

персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = О_{р} + К4 + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника;

$О_{р}$ - должностной оклад, рассчитанный по формуле: $О_{р} = О \times К1$, где:

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.; К1 - повышающий коэффициент к должностному окладу;
К4 - персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;
СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры должностных окладов работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Размеры должностных окладов работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Повышающий коэффициент к минимальному окладу работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

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

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

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

2.2.4. Размеры должностных окладов работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 6 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования.

Увеличение должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 8 к настоящему Положению, применяются к должностным окладам работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в

сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение должностного оклада ему производится один раз.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 8 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В учреждении предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента. Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на конкретный срок выполнения работы. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере до 2-х. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, зависит от размера должностного оклада и нагрузки с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор} \times (\text{К2} + \text{К3}) \times \text{Нагр.}) / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - должностной оклад;

К3 - повышающий коэффициент к должностному окладу, за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки;
Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, является установленный им должностной оклад по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров должностных окладов работников

2.4.1. Изменение размеров должностных окладов работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;
получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы работников

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.5.3. Норма часов педагогической и работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах:

36 часов в неделю на 1 ставку –воспитателям, старшим воспитателям;

24 часа в неделю на 1 ставку –музыкальным руководителям;

20 часов в неделю на 1 ставку –учителю-логопеду

2.5.4. Норма часов работы медицинских работников за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их работы, установлена Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и составляет в астрономических часах для старшей медицинской сестры 36 часов в неделю на 1 ставку.

2.5.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.5.1 - 2.5.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

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

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.6.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации.

2.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с: выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.6.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с работой, влияющей на имидж Учреждения (праздники микрорайонов, поездки экскурсии в другой город и т.п.) и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.7. Порядок определения уровня образования

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

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении должностных окладов работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности учитель-логопед, музыкальный руководитель.

2.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в учреждениях, должностные оклады, устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5. Учителям-логопедам должностные оклады устанавливаются: при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: логопедия, дефектология и другим аналогичным специальностям; окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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 (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Доля выплат компенсационного характера составляет до 15% от фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников.

3.3. Перечень и размеры компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование выплаты. Основание.	Должность	Размер выплат
1	Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств, работы по приготовлению дезинфицирующих средств, работы по уходу за животными и птицами (чистка, мойка, уборка отходов жизнедеятельности)	Младший воспитатель	12% от оклада
2	Работа у горячих плит, жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением моющих, дезинфицирующих средств	Повар, кухонный рабочий	24% от оклада 12% от оклада
3	Расширение зоны обслуживания (погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную)	завхоз	600 рублей
4	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Все работники Учреждения	30 % заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех

5	Совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работникам, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.	установленных выплат. Согласно объему выполненных работ.
6	За работу в праздничные дни, установленные правительством Российской Федерации	Сторож	В двойном размере
7	За работу в ночное и вечернее время	Сторож	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет 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
8	Доплаты до минимального размера оплаты труда	Всем работникам, у которых размер общего начисления зарплаты менее установленного правительством минимального размера оплаты труда	До установленного минимального размера оплаты труда
9	За выполнение функций ответственного за безопасность учреждения (ответственный за пожарную безопасность, по антитеррористической деятельности)	Назначенному ответственному	200 рублей по результатам выполненных работ

3.3. Порядок рассмотрения вопроса о компенсационных выплатах.

3.3.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, назначаются на основании коллективного договора, положения об оплате труда. Утверждаются вышеперечисленные выплаты в штатном расписании учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников по итогам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.3.2. Доплаты до минимального размера оплаты труда и прочие доплаты, указанные в п. 3.2 устанавливаются на основании коллективного договора, положения об оплате труда, приказа заведующего учреждением.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
премиальные выплаты по итогам работы;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
иные поощрительные и разовые выплаты. (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

Доля премиальных выплат по итогам работы составляет до 69% от выплат стимулирующего характера. Доля выплат за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 28% от выплат стимулирующего характера.

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

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

4.4. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, в т. ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

4.5. Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.). При увольнении работника выплачиваются стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются полностью в день увольнения.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы

4.6.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия), образованной в учреждении с участием в ней заведующего, председателя ПК, других работников учреждения. Состав комиссии утверждается приказом заведующего учреждением.

4.6.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

До 60 % от данного вида выплат составляют выплаты педагогическим работникам, до 40 % - выплаты учебно - вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу.

4.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других нормативных актов. Период не начисления премиальных выплат по итогам работы определяется решением комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.6.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за периоды с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря. Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

4.6.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.6.6. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования по итогам работы оцениваются количеством баллов.

4.6.7. Перечень показателей, индикаторов, единица их измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в оценочных листах (Приложение 10).

4.6.8. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения закрепляется в оценочных листах работников. Устанавливается следующее максимальное количество баллов по категориям работников:

Категория работников	Максимальное количество баллов
Педагогические работники (воспитатели)	100
Педагогические работники (музыкальный руководитель, учитель-логопед)	100
Учебно-вспомогательный персонал (завхоз, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, повар)	50

Обслуживающий персонал (сторож, дворник, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, кастелянша)	30
--	----

4.6.9. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимального количества баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

4.6.10. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

4.6.11. Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

4.6.12. Комиссия по распределению стимулирующего фонда не чаще одного раза в квартал может пересмотреть содержание оценочных листов, согласовав с председателем профсоюзного комитета учреждения, закрепив их в виде изменений и дополнений к Положению об оплате труда.

4.6.13. Порядок установления стимулирующих выплат следующий:

4.6.13.1. Работники учреждения заполняют оценочные листы, утверждённые комиссией по распределению стимулирующего фонда до 5 числа 1 раз в полугодие (в январе, июле) в графе «Самооценка работника».

4.6.13.2. Курирующий соответствующие направления деятельности (заведующий курирует работу старшей медицинской сестры, заведующего хозяйством, всех педагогических работников; старшая медицинская сестра - работу повара, кухонного рабочего, младших воспитателей; заведующий хозяйством - работу дворника, сторожей, рабочего по обслуживанию здания) заполняют эти оценочные листы в графе «Оценка руководителя» до 15 числа 1 раз в полугодие (в январе, июле). Если нет расхождений в графах «Самооценка работника» и «Оценка руководителя» в оценках одного и того же индикатора, то секретарь комиссии вносит соответствующую оценку в графу «Итоговый результат».

4.6.13.3. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия по распределению стимулирующего фонда принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.). Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения. В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

4.6.13.4. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются секретарем комиссии в протоколе заседания премиальной комиссии. После этого секретарь комиссии вносит запись в оценочный лист в графу «Итоговый результат». Кроме того, в оценочном листе указывается дата заполнения оценочного листа. Далее протокол подписывают председатель и секретарь комиссии.

4.6.13.5. Заведующий учреждением на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда издаёт соответствующий приказ, согласовав с председателем профсоюзного комитета.

4.6.14. Вновь принятый работник по истечению одного месяца со дня заключения трудового договора имеет право на заполнение оценочного листа. Дальнейшая процедура происходит в соответствии с пунктом 4.6.13.4 настоящего Положения.

4.7. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы.

4.7.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- специальные выплаты медицинским работникам, педагогическим работникам и младшим воспитателям;
- специальные выплаты молодым специалистам (медицинским и педагогическим работникам).

До 55% от данного вида выплат составляют выплаты педагогическим работникам, до 45% - учебно - вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу.

4.7.2. Порядок выплат премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

4.7.2.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются комиссией и назначаются приказом заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения согласно отработанному времени в виде премий с момента назначения ответственных и (или) с момента выполнения работ:

№ п/п	Наименование выплаты	Сумма выплат	Индикатор	Периодичность выплат
1	Ответственному по охране труда	500 рублей	выполнение плана работы учреждения по охране труда	ежемесячно
2	Председателю профкома учреждения	500 рублей	за участие в разработке локальных актов Учреждения	ежемесячно
3	Работнику, занимающемуся изготовлением костюмов для мероприятий	150 рублей	Изготовление костюмов.	По факту изготовления

4.7.2.2. Выплаты назначаются комиссией в случае выполнения данных работ.

4.7.3. Специальная выплата медицинским работникам, педагогическим работникам, младшим воспитателям.

4.7.3.1. Специальная выплата медицинским работникам назначается медицинским сестрам в размере 1885 рублей. Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий: отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур; выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей.

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующего учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

4.7.3.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (музыкальный руководитель, учитель-логопед).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям: отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей); отсутствие несчастных случаев и травм у детей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Тайгинского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении. Для назначения надбавки издается приказ заведующего учреждением.

4.7.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам (молодым специалистам) (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы. Молодыми специалистами являются лица, в возрасте до 30 лет - педагогические и медицинские работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или

организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры, приступившие соответственно к педагогической или медицинской деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы: копия паспорта; копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры; копия трудовой книжки; копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности. Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4.7.4.1 Выплаты назначаются приказом заведующего учреждением и выплачиваются ежемесячно согласно отработанному времени.

4.8. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.8.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в учреждении выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда, но не более 3% и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.8.2.1 Размеры и основания разовых выплат работникам ДООУ:

4.8.2.2 Выход на пенсию -2000 рублей в случае расторжения трудового договора.

Выплаты работникам, уходящим на пенсию, назначаются при условии, что они проработали в учреждении не менее 10 лет.

4.9. Выплаты к праздникам:

4.9.1. День дошкольного работника: педагогическому и медицинскому персоналу - 500 рублей; обслуживающему персоналу -300 рублей;

4.9.2. День 8 марта (всем женщинам), 23 февраля (всем мужчинам) -300 рублей;

4.11.2.2.3. Новый год – назначаются путем равномерного распределения сэкономленных средств фонда оплаты труда за календарный год в соответствии с набранным количеством баллов за предыдущий период.

4.9.3. Выплаты к праздникам: День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля, Новый год назначаются комиссией и утверждаются приказом заведующей учреждением при наличии экономии фонда оплаты труда не позднее 2 недель до наступления даты.

4.10. Материальная помощь в следующих случаях:

-смерть близкого родственника (супруг, родитель, дети) -1000 рублей;

-работникам на свадьбу и рождение ребенка-1500 рублей;

4.10.1 Материальная помощь назначается комиссией по заявлению работника и утверждается приказом заведующей учреждением.

5. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счёт всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и в порядке установленных действующим законодательством.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ «Детский сад №6»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда*	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором **	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

4	За сверхурочную работу ***	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права</p>
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <p>в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</p> <p>в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</p> <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>

6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет 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.
---	-------------------------------------	---

* При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579, или приказом Госкомитета СССР по научному образованию от 07.10.92 №611, в соответствии с аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 №611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

** Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

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

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«Детский сад №6»

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень		3119		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4254
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5103
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3962		
1	Старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	6286
2	Старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6798
3	Старший вожатый; музыкальный		1,8880	7480

	руководитель (II квалификационная категория)			
4	Старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	7989
5	Старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8668
3 квалификационный уровень		3962		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	6798
2	Воспитатель, педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»); старший инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, методиста-инструктора не менее 2 лет); старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности		1,8880	7480

	не менее 2 лет)24			
3	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, методист (II квалификационная категория)		2,0163	7989
4	Воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер преподаватель, методист (I квалификационная категория)		2,1878	8668
5	Воспитатель; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; методист(высшая квалификационная категория)		2,3600	9350
4 квалификационный уровень		3962		
1	Учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)		1,8880	7480

2	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (I квалификационная категория)		2,1878	8668
3	Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2,3600	9350

* Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов
 *** Кроме методистов, старших методистов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.