

Мнение учтено:
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Детского сада № 65

Утверждено
Приказом заведующего
Детским садом № 65
от 11.01.2021г. № _____

Заведующий _____ Н.Г.Ломакина

Председатель _____ В.М.Яренских
« ____ » _____ 2021 г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Детского сада № 65 (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение об оплате труда работников Учреждения, предусматривает конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

3. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее - Управление образования) на соответствующий финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 30 процентов.

4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее – Управление образования) и включает в себя все должности работников данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики

должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам 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), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждений 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 организаций;
- 9) норм труда;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

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

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 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.

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

9. Изменение оплаты труда работников производится:

1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);

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

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);

5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 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.

11. Руководитель Учреждения:

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

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

3) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;

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

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

15. 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.

16. 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.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

18. 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.

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда

работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), 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».

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. 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».

25. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении №3 к настоящему Положению.

26. 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 общепрофессиональных профессий рабочих».

27. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях № 4 и 5 к настоящему Положению.

28. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

29. «Размер должностного оклада заместителя заведующего по ВМР определяется в процентной ставке - не менее 75% от оклада руководителя Учреждения.

Порядок аттестации заместителя руководителя устанавливается приказом руководителя учреждения. Аттестация заместителя руководителя проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

30. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

31. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя:

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

32. Размер должностного оклада руководителя 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.

При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

- а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов.

Повышение оклада руководителю по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые он совмещает.

Порядок аттестации руководителей Учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация руководителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей и их заместителей отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя 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.

34. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

Глава 5. Компенсационные выплаты

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. 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.

37. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

38. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах. 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.

39. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Поварам, за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Подсобному рабочему, за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по специальной оценке условий труда не реже одного раза в пять лет с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

40. 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».

41. 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 устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. 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.

43. 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.

Компенсационные выплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах:

- за работу председателем профсоюзного комитета Детского сада – 1000 рублей;
- за работу уполномоченным по охране труда – 1000 рублей;
- ответственному за пожарную безопасность – 1000 рублей;
- за организацию работы по безопасности дорожного движения – 1000 рублей;
- за ведение официального сайта Детского сада – 500 рублей;
- за организацию работы по аттестации педагогических работников Детского сада – 500 рублей;
- ответственному за организацию работы по антикоррупционному сознанию сотрудников – 500 рублей.
- заместителю председателя комиссии по осуществлению закупок в Детском саде №65 – 500 рублей;
- воспитателям за работу с детьми-инвалидами в группах общеразвивающего вида – 300 рублей;

- за работу в городской экспертной комиссии – 500 рублей;
- за оказание помощи молодым специалистам - 500 руб.
- за ведение санитарных книжек работников Детского сада – 500 рублей

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за проведение работы по дополнительным образовательным программам и иные виды работ, не включенные в круг должностных обязанностей.

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

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

44. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

45. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов – воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, за работу в группах, в которых реализуются только адаптивные образовательные программы;

2) 15 процентов – помощникам воспитателя за работу в группах, в которых реализуются только адаптированные образовательные программы

3) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, детьми, больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными.

4) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории муниципального образования город Каменск-Уральский, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов.

5) 20 процентов - учителю-логопеду, учителю-дефектологу за работу в группах, в которых реализуются адаптивные образовательные программы

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

46. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

48. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

50. 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.

51. 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.

52. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

53. Выплаты стимулирующего характера не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

54. 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 наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, реализацию авторских программ, 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 настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

55. К выплатам за качество выполняемых работ относятся качественные показатели, определяемые настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

56. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности.

Работникам, имеющим стаж работы (выслугу лет), установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 8 лет – 200,00 рублей;

от 8 до 16 лет – 400,00 рублей;

свыше 16 лет – 600,00 рублей.

В стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера в Детском саду засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в Детском саду;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время оплаченного простоя);

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.

- стаж работы в образовательном учреждении, из которого работник был принят переводом или по приглашению Учреждения.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами

Учреждения, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

57. Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Детского сада, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат до 17 числа текущего месяца, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. Протоколы заседаний комиссии хранятся в Детском саде 5 лет. Работник имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

На основании решения комиссии заведующий издает приказ о стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются и производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и руководителем Учреждения.

В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и руководителем Учреждения, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

58. Стимулирующие выплаты начисляется за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в оплачиваемом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы:

- время нетрудоспособности;

- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

59. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Показатели эффективности труда заместителя заведующего по ВМР

| Показатели | Сумма (руб.) |
|---|----------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. Разработка локальных актов учреждения (программы развития, образовательной программы, положений и т.д.) | 1000 |
| 1.2. Привлечение внебюджетных средств | 500 |
| 1.2.1. для развития образовательной среды | |
| 1.2.2. в результате участия в грантовых конкурсах: | 200 |
| городских | |
| окружных, региональных | 300 |
| федеральных | 400 |
| 1.3. Личное участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада | 1000 |
| 1.4. Распространение педагогического опыта детского сада в городском профессиональном сообществе: - проведение семинаров, конференций, организованных в детском саду | 1000 |
| 1.5. Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | |
| от 1 до 15 детей | 500 |
| От 15 до 25 детей | 700 |
| 1.6. Качественный состав педагогических кадров (доля педагогов, имеющих 1 и высшую кв.к., составляет не менее 70%) | 1000 |
| 1.7. Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат | 1000 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. Организация работы по формированию предметно пространственной развивающей образовательной среды в соответствии с ФГОС ДО | 1000 |
| 2.2. За организацию и своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками | 1000 |
| 2.3. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, мероприятиях различного уровня: городских/ региональных/ федеральных | 1000 |
| 2.4. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах, мероприятиях различного уровня | |
| - городских 1/2/3 место | 1500/1000/500 |
| - региональных 1/2/3 место | 2500/2000/1500 |
| - федеральных 1/2/3 место | 3000/2500/2000 |
| 2.5. Качественный состав педагогических кадров (доля педагогов, имеющих первую и высшую кв.к., составляет не менее 70 %) | 1000 |
| 2.6. Положительная динамика количества дней пребывания детей в детском саду | |
| от 86% до 90% | 500 |
| от 90 % и выше | 1000 |
| 2.7. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников | 1000 |
| 2.8. Отсутствие обоснованных обращений граждан, связанных с нарушением их прав и прав несовершеннолетних | 500 |
| 3. Стаж работы | |
| 3.1. За стаж работы в Детском саду № 65: | |
| - от 1 года до 8 лет | 200 400 |

| | |
|------------------------------------|-----|
| - от 8 до 16 лет - свыше 16 лет | 600 |
|------------------------------------|-----|

Показатели эффективности труда педагогических работников

| Показатели | Сумма (руб.) |
|--|--|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. За работу в инновационном режиме, режиме эксперимента: - разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада; - разработка и (или) реализация авторских и (или) инновационных программ, технологий, методик; - наличие публикаций. | 500 500 200 |
| 1.2. За участие в городских мероприятиях: педагогических чтениях, семинарах, мастер-классах, стажерских площадках, конференциях, презентациях практического опыта.(посещение) | 500 |
| 1.3. Прохождение повышения квалификации - вебинары, семинары - курсы (72 часа и более) | 200 1000 |
| 1.4. За очное участие педагогов и воспитанников в мероприятиях различного уровня (за каждое мероприятие). <i>В детском саду:</i> - принимал участие в творческом или профессиональном мероприятии; - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <i>Городской уровень:</i> - принимал участие в творческом или профессиональном мероприятии; - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <i>Областной уровень:</i> - принимал участие в профессиональном мероприятии; - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <i>Федеральный уровень:</i> - принимал участие в профессиональном мероприятии; - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <i>Дистанционные конкурсы:</i> - принимал участие в творческом или профессиональном мероприятии; - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. | 200/500 1000/800/600 1000/1800 1500/1200/1000 700 1400/1200/1000 900 1600/1400/1200 200 600/400/200 |
| 1.5. За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат | 1000 |
| 1.6. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада. (за 1 мероприятие) Детского сада/Городской /Областной и Федеральный уровень | 500/1500/2500 |
| 1.7. За экономию тепло, воду, энергоресурсов | 500 |
| 1.8. Работа с вновь пришедшими детьми в адаптационный период (август-октябрь) | 1500 |
| 1.9. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (при наличии индивидуальной программы развития) | 1000 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. За посещаемость детей в дошкольной группе свыше 80%; в группе раннего возраста свыше 70% | 2000 2000 |
| 2.2. За привлечение родителей к участию в мероприятиях различного уровня: | (за 1 мероприятие) |

| | |
|--|---------------|
| - по детскому саду; | 300 |
| - городской уровень; | 500 |
| - областной уровень; | 700 |
| - федеральный уровень. | 900 |
| 2.3. За творческий подход к созданию развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиям ФГОС дошкольного образования, элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада. | 500/1000/1500 |
| 2.4. За творческий подход ведения сайта. | 500 |
| 2.5. За предоставление дополнительных образовательных услуг. | 500 |
| 3. Стаж работы | |
| 3.1. За педагогический стаж работы: | |
| - от 1 года до 8 лет | 500 |
| - от 8 до 16 лет | 1000 |
| - свыше 16 лет | 1500 |

**Показатели эффективности труда работников, участвующих
в образовательном процессе: делопроизводитель**

| Показатели | Сумма (руб.) |
|---|----------------------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | 2000 |
| 1.2. Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня | 500/1000/1500 |
| 1.3. За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада. | 1000 |
| 1.4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада. | (за 1 мероприятие) 1000 |
| 1.5. За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда. | 1000 |
| 1.6. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя. | 1000 |
| 1.7. За экономию тепло, воду, энергоресурсов | 500 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности. | 500 |
| 2.2. За своевременное составление отчетов. | 1000 |
| 2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов и проверок на уровне Детского сада (по охране труда и технике безопасности, соблюдения правил пожарной безопасности, требований СанПиН. | 1000 |
| 2.4. Соблюдение требований установленных нормативными документами в сфере делопроизводства и качественное ведение документации | 1000 |
| 3. Стаж работы | |
| 3.1. За стаж работы в занимаемой должности: | |
| - от 1 года до 8 лет | 500 |
| - от 8 до 16 лет | 1000 |
| - свыше 16 лет | 1500 |

**Показатели эффективности труда работников, участвующих
в образовательном процессе: помощник воспитателя**

| Показатели | Сумма (руб.) |
|---|--------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | 1000 |
| 1.2. За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада | 1000 |
| 1.3. За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда. | 500 |
| 1.4. Активное участие под руководством воспитателя в мероприятиях по соблюдению воспитанниками распорядка дня. | 500 |
| 1.5. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям | 500 |
| 1.6. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя. | 500 |
| 1.7. За экономию тепло, воду, энергоресурсов | 500 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. За посещаемость детей в дошкольной группе свыше 80%; | 1000 |
| в группе раннего возраста свыше 70% | 1000 |
| 2.2. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности. | 500 |
| 2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов и проверок на уровне Детского сада (по охране труда и технике безопасности, соблюдения правил пожарной безопасности, требований СанПиН. | 500 |
| 2.4. Отсутствие нарушений и замечаний | 500 |
| 3. Стаж работы | |
| 3.1. За стаж работы в занимаемой должности: | |
| - от 1 года до 8 лет | 200 |
| - от 8 до 16 лет | 400 |
| - свыше 16 лет | 600 |

Показатели эффективности труда рабочих: заведующего хозяйством

| Показатели | Сумма (руб.) |
|---|----------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня направленных на повышение имиджа Детского сада Уровень Детского сада/ Городской уровень/ Федеральный уровень | 1000/1500/2000 |
| 1.2. Разработка локальных актов учреждения (программы развития, положений и т.д.) | 1000 |
| 1.3. Привлечение внебюджетных средств: | |
| - для содержания имущественного комплекса | 1000 |
| - в результате участия в грантовых конкурсах | 1000 |
| 1.4. Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат | 1000 |
| 1.5. За экономию тепло, воду, энергоресурсов | 500 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. Своевременное проведение работ по устранению технических неполадок | 500 |
| 2.2. Высокое качество организации и проведение ремонтных работ в здании и на территории Детского сада | 1000 |
| 2.3. Эффективное использование и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения | 1000 |
| 2.4. Подготовка своевременной информации о финансово-хозяйственной деятельности детского сада на официальном сайте | 500 |
| 2.5. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов и проверок на уровне Детского сада (по охране труда и технике безопасности, соблюдения правил пожарной безопасности, требований СанПиН. | 1000 |
| 2.6. Создание технических условий для организации обучения и воспитания детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья | 500 |
| 2.7. Организация и проведение работ, направленных на повышение уровня безопасности в детском саду | 1000 |
| 3. Стаж работы | |
| 3.1. За стаж работы в Детском саду № 65: | |
| - от 1 года до 8 лет | 200 |
| - от 8 до 16 лет | 400 |
| - свыше 16 лет | 600 |

Показатели эффективности труда рабочих: повар, калькулятор

| Показатели | Сумма (руб.) |
|---|--------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | 1000 |
| 1.2. За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда. | 500 |
| 1.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя. | 1000 |
| 1.4. За экономию тепло, воду, энергоресурсов | 500 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. За отсутствие нарушений по организации питания в детском саду. | 1000 |
| 2.2. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности. | 500 |
| 2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов и проверок на уровне Детского сада (по охране труда и технике безопасности, соблюдения правил пожарной безопасности, требований СанПиН. | 500 |
| 2. Стаж работы | |
| 3.1. За стаж работы в Детском саду № 65: | |
| - от 1 года до 8 лет | 200 |
| - от 8 до 16 лет | 400 |
| - свыше 16 лет | 600 |

Показатели эффективности труда рабочих: кладовщик, оператор стиральных машин, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, грузчик, дворник, сторож

| Показатели | Сумма (руб.) |
|---|---------------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. | 500 |
| 1.2. За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда. | 500 |
| 1.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя. | 1000 |
| 1.4. За экономию тепло, воду, энергоресурсов | 500 |
| 2. Качество выполняемых работ | |
| 2.1. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности. | 500 |
| 2.2. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов и проверок на уровне Детского сада (по охране труда и технике безопасности, соблюдения правил пожарной безопасности, требований СанПиН. | 500 |
| 3. Стаж работы | |
| 3.1. За стаж работы в Детском саду № 100: | |
| - от 1 года до 8 лет | 200 |
| - от 8 до 16 лет | 400 |
| - свыше 16 лет | 600 |

60. 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.

61. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за месяц;
- 2) по итогам работы за квартал;
- 3) по итогам работы за полугодие;
- 4) по итогам работы за календарный год;
- 5) единовременная премия.

62. Решение о выплате премии работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, и ее конкретном размере принимает заведующий при наличии существенных результатов работы, с учетом профессионализма и личного вклада в работу коллектива, актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и срочности его выполнения и при наличии финансовых средств, направленных на премирование работников Учреждения.

63. Размер премии, выплачиваемой работнику Учреждения, устанавливается приказом заведующего с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

64. Единовременные премии устанавливаются:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000,00 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 800,00 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Управления образования, главы города Каменска-Уральского, Городской Думы города Каменска-Уральского – 500,00 рублей;
- за призовое место в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года» в соответствии с положением об оплате труда, утвержденного Управлением образования;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 500,00 рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя (размер премии определяется с учетом экономии финансовых средств на оплату труда и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 1000,00 рублей.

65. Премия за отчетный период и единовременная премия не выплачивается работникам Детского сада:

- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из Учреждения по статье 71, пунктам 5 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии экономии финансовых средств на оплату труда отдельно по всем категориям.

66. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в следующих особых случаях:

- при рождении ребенка в семье работника - на основании копии свидетельства о рождении ребенка - 500 руб.;
- при личной свадьбе работника, впервые вступающего в брак – на основании копии свидетельства о браке - 500 руб.;
- многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей ко Дню семьи – на основании копии удостоверения о многодетности - 500 руб.;
- работнику, имеющему инвалидность или ребенка-инвалида, ко Дню инвалида – на основании копии справки об инвалидности - 500 руб.;
- проведение платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям) стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника – на основании выписки из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства – 1000 руб.;
- приобретение для работника либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника учреждения – на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов – 1000 руб.;
- в случае продолжительной болезни работника при лечении в стационаре свыше 30 дней - на основании выписки из истории болезни - 1000 руб.;
- в случае смерти работника его родственникам, занимающимся похоронами умершего - на основании копии свидетельства о смерти - 2000 руб.;

- в случае смерти близких родственников – (мужа, жены, детей) – на основании копии свидетельства о смерти - 500 руб.;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника в результате пожара, кражи) - на основании соответственно копии постановления о возбуждении уголовного дела или копии акта о пожаре – 1000 руб.;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - на основании подтверждающих документов - 1000 руб.

В случаях, не предусмотренных данным Положением, материальная помощь может оказываться по совместному решению заведующего с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заявление об оказании материальной помощи работником должно быть представлено в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью.

Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера Учреждения.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 65»

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

| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
|---|----------------------------------|---|
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя | 11200 |

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 65»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
|----------------------------|--|---|
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 19500 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог | 20000 |
| 4 квалификационный уровень | старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед | 20500 |

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 65»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностного оклада, рублей |
|---|--|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; калькулятор | 13000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 13500 |

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 65»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

| Наименование квалификационного разряда | Размер оклада, рублей |
|--|-----------------------|
| 1 квалификационный разряд | 9800 |
| 2 квалификационный разряд | 10200 |
| 3 квалификационный разряд | 10400 |
| 4 квалификационный разряд | 10600 |
| 5 квалификационный разряд | 10800 |
| 6 квалификационный разряд | 11000 |
| 7 квалификационный разряд | 11200 |
| 8 квалификационный разряд | 11300 |

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 65»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размеры оклада, рублей |
|--|--|------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | |
| 1 квалификационный уровень | Кастелянша, уборщик служебных помещений, грузчик, дворник, сторож | 9800 |
| 1 квалификационный уровень | кладовщик, | 10200 |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | |
| 1 квалификационный уровень | оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 10200 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | |

| | | |
|-------------------------------|-----------------|-------|
| 1 квалификационный уровень | повар 5 разряда | 10800 |
| 1 квалификационный уровень | повар 2 разряда | 10200 |