

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 79 «МЕЧТА»
г. ВОЛЖСКИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

(МДОУ д/с № 79)

на 2018-2020 годы

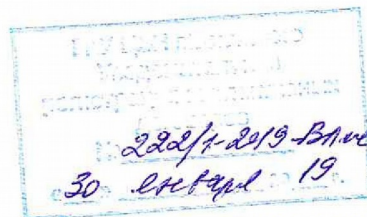
От работодателя:
Заведующий МДОУ д/с № 79
Рода Нина Анатольевна

«14» сентября 2019 г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ д/с № 79
Рвачёва Ирина Александровна

«14» сентября 2019 г.



Вердугин Александр
Коробка ИС,

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 79 «Мечта» г. Волжский Волгоградской области»
(МДОУ д/с № 79)**

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников
МДОУ д/с № 79

Протокол от _____ № _____

СОГЛАСОВАНО

С Профсоюзным комитетом
МДОУ д/с № 79

Протокол от _____ № _____

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ д/с № 79

_____ Д.А.Рода

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ

Приказом заведующего МДОУ д/с № 79

от _____ № _____

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОУ д/с № 79**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников МДОУ д/с № 79» (далее Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников МДОУ д/с № 79 (далее ДОУ). Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19. 01. 2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», положением администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области «Об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области» и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников ДОУ;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников ДОУ.

1.3. Положение об оплате труда работников МДОУ д/с № 79, включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад учителя;

1.4. Фонд оплаты труда учреждений формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий

финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в пределах фонда оплаты труда:

1.5.1. За счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области (для всех работников ДООУ (кроме педагогических работников, младших воспитателей и заведующего).

1.5.2. За счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда на календарный год работников ДООУ (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей), финансируемых за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области, утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Размер месячной заработной платы работников ДООУ определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда ДООУ может направлять на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников ДООУ (приложение № 1) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда (приложение № 1).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются заведующим ДООУ с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим

Положением;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является заведующий ДОУ.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», – в размере 10 процентов.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачиваются на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Установление заведующим ДОУ должностных окладов по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

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

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.

2.7. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, ведущими учебную работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.8. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка

образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, воспитывающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое 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;

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников ДОУ применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.2. Заведующий ДОУ в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Заведующий ДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника ДОУ, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада),

ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4.1.3. Помимо указанных в подпунктах 4.1.1, 4.1.2 видов выплат компенсационного характера, для педагогических работников в ДОУ устанавливаются следующие выплаты:

1) от должностного оклада:

- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения – 20 процентов;

- за работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – 20 процентов;

К должностному окладу прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ДОУ устанавливается повышающий коэффициент:

- за работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 15 процентов.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется ДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных пунктом 4.1, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются настоящим Положением.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.2 настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам ДОУ относятся:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается заведующим ДОУ персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта ДОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника ДОУ, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, компетентности и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ.

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1, 5.2.2, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (приложение № 2).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются ДОУ самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в ДОУ.

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в ДОУ устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц или 360 % оклада (должностного оклада) в год, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за квартал – 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов

оклада (должностного оклада), ставки.

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждений.

5.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается ДООУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

6.2. Оплата труда работников ДООУ производится на основании трудовых договоров между заведующим ДООУ и работниками ДООУ.

6.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется ДООУ на выплаты стимулирующего характера.

6.4. Заведующий ДООУ самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание ДООУ в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Из экономии фонда оплаты труда ДООУ работникам предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов базового оклада в год.

6.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7. Заключительные положения

7.1. Заведующий ДООУ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.

Перечень
квалификационных групп и базовые оклады

1. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10135
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10644
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11148
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	11657

2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	9090
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	9810
5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10350

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	6272

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7863

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам, программист	8331

6. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	7301

7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5808

8. Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Базовый оклад (ставка) (руб.)
Специалист в сфере закупок	6100
Ведущий специалист в сфере закупок	7017

Перечень критериев стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

5.2.1. За интенсивность труда	до 250%
<ul style="list-style-type: none">✓ подготовка призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня;✓ использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;✓ участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях;✓ организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;✓ проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в учреждении с часто болеющими детьми;✓ организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности;✓ качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет);✓ высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения;✓ поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;✓ применение в работе новых компьютерных программ;✓ учет внебюджетной деятельности;✓ своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности;✓ систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;✓ непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;✓ деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой;✓ работа с детьми из социально неблагополучных семей;✓ проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения);✓ организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами;✓ своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;✓ работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;✓ работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в учреждении;✓ участие в общесадовских и районных мероприятиях;✓ оформление тематических выставок;✓ обеспечение исправного технического оборудования;✓ обеспечение безопасной перевозки детей;	
5.2.1. За высокую результативность в работе	до 250%
<ul style="list-style-type: none">✓ результативность работы по привлечению внебюджетных средств;✓ отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;✓ результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками;✓ отсутствие дорожно-транспортных замечаний;✓ проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;	

- ✓ содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;
- ✓ оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ ведение опытной и экспериментальной работы;
- ✓ разработка и реализация авторских программ;
- ✓ подготовка и проведение мероприятий в масштабах учреждения и города;
- ✓ проведение кружковой работы;
- ✓ активная работа в методическом совете учреждения;
- ✓ снижение (отсутствие) пропусков воспитанников без уважительной причины;
- ✓ снижение частоты обоснованных обращений воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- ✓ образцовое содержание кабинета;
- ✓ высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел);
- ✓ выполнение плана воспитательно-образовательного контроля, плана воспитательной работы;
- ✓ высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- ✓ отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
- ✓ высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении;
- ✓ сохранение контингента воспитанников;
- ✓ выполнение образовательных и учебных планов и программ;
- ✓ обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

5.2.2. За высокое качество работы.

до 250 %

- ✓ высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- ✓ высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений;
- ✓ интенсивность и напряженность работы;
- ✓ особый режим работы;
- ✓ за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

5.2.3. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет в учреждении

✓ от 0 до 5 лет	5% от базового оклада
✓ от 5 лет – до 10 лет	10% от базового оклада
✓ 10 лет до 15 лет	15 % от базового оклада
✓ от 15 лет – до 20 лет	до 20% от базового оклада
✓ от 20 лет и выше	30% от базового оклада
✓ молодым специалистам от 0 лет до 3 лет	до 50% от базового оклада при наличии финансирования
✓ за диплом с отличием.	до 50% от базового оклада при наличии финансирования