

Утверждаю
Заведующий МКДОУ
«Малышок» с. Андреевка
К.Н. Кирина _____
приказ №__ от ____ 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад « Малышок» с. Андреевка Хасанского муниципального района.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МКДОУ «Малышок» с. Андреевка (за исключением руководителя учреждения и бухгалтера), финансируемого из средств бюджета Хасанского муниципального района (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.1.2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании»;

1.1.3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников МКДОУ «Малышок» с. Андреевка Хасанского муниципального района;

порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждения за счет средств бюджета Хасанского муниципального района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной

должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с нормативно-правовыми актами о бюджете района на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников учреждений, совершенствование систем оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях, в соответствии с действующими Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда учреждений.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального района;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального района;

настоящего Примерного положения;

Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Методических рекомендаций;

мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов работников учреждения (приложение) устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ) с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

-при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

2.2.1. Не допускается установление:

- различных размеров окладов, ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров окладов, ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию, за исключением повышающего коэффициента за выслугу лет;

- повышающих коэффициентов по занимаемой должности за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров окладов, ставок заработной платы по должностям квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый оклад по занимаемой должности:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,15
первая категория	0,10

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

Учителям и другим педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в других учреждениях образования на условиях совместительства, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в следующих рекомендуемых размерах:

Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
Учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для детей с	0,2

ограниченными возможностями здоровья.	
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов,	0,2

Размеры корректирующих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются в случаях, предусмотренных абзацами вторым настоящего пункта, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.3.4. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в следующих рекомендуемых размерах:

-от 3 лет -3% и дополнительна 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период

-Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается:

всем работникам учреждения, как по основной работе, так и работе по совместительству учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

После определения стажа работы в учреждении издается приказ руководителя о применении коэффициента. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы.

Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

$R_{ор}$ – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутривидового категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера коэффициента в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера коэффициента производится по окончании указанных периодов.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

3.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением

на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам учреждения устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ, при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Порядок и условия стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для государственных автономных и бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального района.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения;
- освоение новых эффективных методик, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
- реализация программ углубленного и профильного уровней;
- разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг;
- участие в проводимых мероприятиях, реализации проектов;
- участие в грантовой деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- достигнутые высокие результаты работы;
- повышенная интенсивность труда;
- проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, реализации программ, проектов;
- особый режим работы;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

- соблюдение стандартов оказания услуг;
- качество подготовки учащихся, выпускников;
- высокий уровень воспитательной работы;
- формирование здорового образа жизни;
- подготовка медалистов, победителей, лауреатов конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;
- общий показатель успеваемости учащихся на уровне района по результатам промежуточной и итоговой аттестации и других форм независимой оценки качества образования;
- развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и т.п.);
- внедрение новых образовательных технологий;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы с учащимися;
- организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- подготовка спортсменов различного уровня, подготовка кандидатов в мастера спорта, мастеров спорта;
- высокие спортивные достижения обучающихся и выпускников;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года:

- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», отраслевые почетные нагрудные знаки;
- обеспечение безаварийного и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, транспортных средств;
- соблюдение норм и требований в соответствии с действующими нормами СанПиНа при осуществлении образовательного процесса.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполнения работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения, подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору)

4.5. Премирование работников учреждений осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, год), по итогам выполнения особо важных и срочных работ при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения (Положения о премировании или Положения об оплате труда), содержащего количественные и качественные критерии оценки его

работы. Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы учреждения в целом.

При премировании следует учитывать:

- выполнение показателей по объему муниципальных услуг, установленных муниципальным заданием для муниципального учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя и пользователей муниципальных услуг);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие обоснованных обращений граждан и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
- своевременность, полнота и качество подготовки и сдачи отчетности, соблюдение графика (сроков, планов) проводимых работ и мероприятий;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждений.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для государственных автономных и бюджетных учреждений):

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю - непосредственно руководителем;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат выбирается педагогическим советом или собранием трудового коллектива учреждения и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии должны входить заместители руководителя, представители трудового коллектива. Заседание комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера, с учетом предложений выработанных комиссией и издает приказ сроком на определенный период. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.7. При отсутствии или недостатке средств на оплату труда руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников а, а также служащих (профессии рабочих) данного учреждения

5.2 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год.

Для работников казенных учреждений исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Хасанского муниципального района по расходам на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

Для работников бюджетных учреждений, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Хасанского муниципального района на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждений определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников МКДОУ
«Малышок»с.Андреевка
от 2019 год № ____

Оклады работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп для муниципальных общеобразовательных, дошкольных учреждений и учреждений дополнительного образования

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	должностной оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н		
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6300
	Помощник воспитателя	
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Младший воспитатель	7000
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	10600
	Инструктор по физической культуре	
	Музыкальный руководитель	
	<i>2 квалификационный уровень</i>	10725
	Педагог дополнительного образования	
	<i>3 квалификационный уровень</i>	11850
	Методист	
	Воспитатель	
	<i>4 квалификационный уровень</i>	12600
	Старший воспитатель	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	7100
	Заведующий отделом (хозяйством)	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Бухгалтер	7500
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н		
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

	<i>1 квалификационный уровень</i>	5400
	Сторож (вахтер)	
	Дворник	
	Уборщик служебных помещений	
	Кухонный рабочий	
	Машинист по стирке белья	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	6000
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
	Повар	