

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

Детский сад «Солнышко»

с.Томское

Г.Ф.Мокрицкая

31.12.2019г



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ АВТОНОМНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО» С.ТОМСКОЕ
на 01.01.2020 года**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МДОАУ Детский сад «Солнышко» с. Томское, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда

1.2. Положение по оплате труда работников МДОАУ Детский сад «Солнышко» с.Томское разработано в соответствии с :

* распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2015 - 2018 годы», Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2015 - 2017 годы», Трудового кодекса Российской Федерации Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс);

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (зарегистрировано Минюстом России 06.10.2010, регистрационный № 18638) (далее – квалификационные характеристики);

приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»(далее – приказ Минздравсоцразвития России №216н);

приказа Минобрнауки России 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» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – приказ Минобрнауки России № 1601);

приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – приказ Минобрнауки России № 536);

методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 №ВП-1992/02) (далее – письмо Минобрнауки России о разработке показателей эффективности).

1.2. Месячная заработная плата работника, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом Амурской области на соответствующий год.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Зарплата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат)

1.9. Зарплата Работнику выплачивается путем перечисления на счет работника в банке на условиях, два раза в месяц, в следующем порядке:

— 14-го числа текущего месяца выплачивается аванс за фактическое отработанное время с 1-го по 14-е число текущего месяца в зависимости от должностного оклада, установленного трудовым договором;

— 28-го числа текущего месяца выплачивается окончательный расчет за текущий месяц.

Способ выплаты заработной платы (на счет в банке) определяется соглашением сторон и фиксируется в трудовом договоре.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление за заработной платы производится накануне этого дня.

При расчете заработной платы за первую часть месяца учитываются доплаты и надбавки, связанные с условиями труда и режимов работы сотрудников. Размер аванса рассчитывается по формуле:

$$\text{АВАНС} = (З/пл : Нрвм \times Фппм) \times 0,87,$$

где З/пл-заработная плата сотрудника; Нрвм-норма рабочего времени в месяце; Фппм-фактически отработанное время за первую половину месяца; 0,87-коэффициент учета НДФЛ.

При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день

работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в данном учреждении на начало финансового года.

В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

1.11. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

1.12. Условия оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

1.15 Средства, выделенные на оплату труда работников за счет субсидии на выполнение муниципального задания, должны быть направлены на оплату труда работников обеспечивающих выполнение муниципального задания. При этом учреждениям рекомендуется долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять не более 40 процентов.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) размеры окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;
- з) Единых методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников образовательных организаций;
- и) мнения представительного органа работников учреждения.

2.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее - оклады (ставки), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов в учреждении устанавливаются приказом руководителя учреждения по каждой ПКГ, используемой в учреждении.

2.3. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты, стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются в положении об оплате труда, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент может быть отменен при следующем условии :

-Завершение работы по показателю, за который был установлен повышающий персональный коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в 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);

руководителям структурных подразделений и специалистам за работу в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности – 25%

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях районный и дальневосточный коэффициент.

3.4. Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

3.6. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.7. Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов оклада (ставки) (за время фактической занятости в указанных условиях). Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации их мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

4% и 8%

3.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.9. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам (ставкам). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.10. 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), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.9. К видам компенсационного характера относятся выплаты за дополнительную работу, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников);

К выплатам компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в образовательных организациях (классах, группах), в том числе:

за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

за работу в классе-комплекте;

за работу в учреждениях расположенных в сельской местности;

за осуществление индивидуального обучения детей на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показателям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях

3.10. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.12. При введении новых систем оплаты труда в учреждениях размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются

в трудовых договорах работников, коллективных договорах, соглашениях или других локальных актах.

3.13. При введении новых систем оплаты труда в учреждениях размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.14. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. . В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Амурской области утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение важных (особо важных), ответственных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Отделом образования администрации Серышевского района, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;
 достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении, по итогам их аттестации;
 обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
 подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
 использование здоровьесберегающих технологий;
 активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
 организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
 высокий уровень исполнительской дисциплины;
 подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
 особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
 досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
 высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
 применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
 соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
 со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
 качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) соответствие занимаемой должности – 5 процентов
- б) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – до 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – до 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – до 15 процентов;
- свыше 15 лет - до 20 процентов.

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.6. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.8. Рекомендуемые размеры надбавок к окладам за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – до 30 процентов;

ведомственные награды – до 20 процентов;

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

4.10. Соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда определяется характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам (ставкам), не связанных с результатами и качеством труда

Рекомендуемое оптимальное соотношение гарантированной не более 70% и стимулирующей частей оплаты труда не менее 30%.

При этом не менее 50% фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда.

4.11. В гарантированную часть фонда оплаты труда включается:

фонд оплаты труда для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к ним, которые образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

фонд компенсационных выплат.

Кроме того, гарантированная часть фонда оплаты труда может быть

увеличена за счет отмены стимулирующих выплат, назначаемых без учета показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг.

5. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается руководителем отраслевого органа по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях.

5.3. В качестве показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются: исполнение учреждением государственного (муниципального задания), рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов, привлечение внебюджетных средств.

5.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются учредителем (отраслевым органом) в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются от размера должностного оклада.

5.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений исходя из следующих критериев:

- за выполнение количественных показателей государственного задания;
- за выполнение качественных показателей государственного задания;
- за привлечение внебюджетных средств;

за рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

надбавка за наличие почетного звания.

5.9. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке и на условиях, установленных учредителем (отраслевым органом), в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

5.10. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений принимается отраслевым органом.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются отраслевым органом по окончании отчетного периода.

5.11. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

5.12. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.13. Распределение резервного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями отраслевого органа, в котором учитываются:

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных целевых программах и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.14. Стимулирование руководителей осуществляется ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

5.15. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами

3 и 4 настоящего Положения.

6. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена 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».

6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

6.3. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем рекомендуется осуществлять исходя из конкретных размеров ставок по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких либо повышающих коэффициентов или повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационную категорию или по иным основаниям.

6.4. При оплате труда указанных педагогических работников применение повышений за квалификационные категории, за работу в организациях (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, за работу с классами-комплектами, за работу в организациях расположенных в сельской местности, за сложность преподаваемого предмета и по другим основаниям, рекомендуется осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения в соответствии пункта 4.5 настоящего Положения и применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

6.5 Применение коэффициентов за выслугу лет и коэффициентов по другим основаниям не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год.

В аналогичном порядке (в том числе с применением той же формулы расчета) следует исчислять заработную плату других педагогических работников, для которых пунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в частности, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей.

Месячный заработок воспитателя, реализующего дошкольную образовательную программу, имеющий высшую квалификационную категорию, на постоянной основе работает с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часов в день фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:

$$Зфп = \frac{Ст \times Фп}{Нч} \times Пк,$$

где:

Зфп – оплата воспитателя в месяц за фактический объем педагогической работы в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы воспитателя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю по квалификационному уровню ПКГ;

Фп – фактический объем педагогической работы воспитателя в неделю;

Нч – норма часов педагогической работы воспитателя группы общеразвивающей направленности в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк – повышающий коэффициент (повышение, установленное в процентах; в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, применяемый к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

**Критерии, показатели оценки
эффективности деятельности
работников МДОАУ Детский сад
«Солнышко» с. Томское
на**

Приложение № 2
к примерному положению об оплате труда работников
МДОАУ Детский сад «Солнышко» с. Томское
«__» _____ 2020г.

01.01.2020г

2.1. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами (эффективными контрактами) и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

2.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом принципов:

объективности. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватности. Вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности. Вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливости. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачности. Решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

Для учителей физкультуры, руководителей физического воспитания, инструкторов по физической культуре рекомендуется устанавливать наибольший балл в критериях стимулирования за наличие сданных им норм ГТО и наличие обучающихся, сдавших нормы ГТО.

2.4. Для определения размера стимулирующей выплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся приведенные ниже критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом. Таким образом, выполнение работником требований критерия добавляет ему баллы, а невыполнение, соответственно, снимает.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;

б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;

в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

2.4.1 Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с положением об оплате труда работников учреждения.

2.4.2. Приказом образовательного учреждения создается комиссия по распределению выплат в соответствии с критериями оценки эффективности работы каждого работника образовательного учреждения (далее – комиссия).

2.4.3. Комиссия действует на основании положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и советом трудового коллектива. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4.4. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.4.5. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем, за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.4.6. В положении о комиссии устанавливаются сроки подачи оценочных листов, сроки рассмотрения, порядок рассмотрения, полномочия комиссии, порядок назначения председателя комиссии и секретаря комиссии, обязанности председателя комиссии и секретаря комиссии, порядок оформления протокола комиссии и порядок подачи и рассмотрения жалоб работников на решение комиссии.

2.4.7. Решение комиссии размещается на стенде в учительской (ином доступном для ознакомления месте) для ознакомления с ним работников.

2.4.8. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений.

Примерные показатели критериев оценки эффективности

1.	Воспитатель	баллы
1.	Положительная динамика результативности работы с детьми, нуждающимися в психолого-медико-педагогическом сопровождении (основание тестирование, программа сопровождения). Стабильность и рост уровня воспитанности.	X
1.1.	Использование активных форм воспитания, современных педагогических технологий и идей, использование и организация учащимися информационно-коммуникационных технологий	X
1.2.	Подготовка победителей и призёров конкурсов, соревнований, фестивалей и пр. - всероссийский - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения (результат учитывается по самому высокому уровню участия)	X X X X
1.3.	Участие в проведении в конкурсе профессионального мастерства, мастер-классах, научно-практических конференциях, методических семинарах, конкурсах, подготовка печатных работ, проведение открытых уроков, воспитательных занятий, наставничество, тематические выступления на педсоветах и т.п. и т.д. - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения (открытые уроки, воспитательные занятия, тематические выступления на пед.советах)	X X X X
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	X
1.5.	Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной (опорной) площадки: - федеральный уровень - окружной уровень - муниципальный уровень уровень учреждения	X X X X
1.6.	Авторство (соавторство) в создании инновационных проектов (воспитательных программ) образовательного учреждения	X
1.7.	Использование в образовательном процессе новых образовательных технологий: - на системном уровне - на этапе внедрения	X X
1.8.	Своевременность и качество составления рабочих программ, подготовки отчётов, ведение документации и др.	X

Приложение к Положению
о порядке осуществления выплат
стимулирующего характера
работникам МДОАУ Детский сад
«Солнышко» с. Томское

П/п	Критерии оценки деятельности – помощника воспитателя	Баллы
1	Образцовое содержание группы, туалетных раздевалок	30
2	Активное участие в благоустройстве территории ДООУ и общественных мероприятиях (субботники, ремонты)	20
3	Создание условий на участках детского сада (изготовление и обновление оборудования, выносного материала, эстетическое и декоративное оформление)	30
4	Активное взаимодействие с воспитателями в проведении режимных моментов, организации учебного процесса, в оформлении группового помещения (изготовление атрибутов, пособий, игрового материала, демонстрационного материала)	20
Максимальное количество баллов		100
Критерии оценки деятельности - повара		
1	Образцовое содержание помещений пищеблока, спец, одежды и внешнего вида в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	20
2	Качественное выполнение технологической карты приготовления блюд	20
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.	20
4	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	20
5	Строгое и своевременное соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	20
Максимальное количество баллов		100
Критерии оценки деятельности – завхоза		
	Образцовое содержание складских помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	20
	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	20
	Обновление и своевременный уход за рабочим инвентарем, оборудованием	20
	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонты)	20
	Качественный контроль за работой младшего обслуживающего персонала	20
Максимальное количество баллов		100
Критерии оценки деятельности – рабочего по стирке и ремонту спецодежды		
	Образцовое содержание помещений прачечной в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	20
	Активное участие в общественных мероприятиях (уборка, субботники, ремонты)	20
	Качественная стирка белья и спецодежды	30

	Высокая эффективность выполнения должностных обязанностей	30
Максимальное количество баллов		100
Сторож-дворник		
	Образцовое содержание территории МДОАУ	20
	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	20
	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонты)	20
	Качественная уборка территории (в т.ч. ежедневная)	20
	соблюдению правил пожарной безопасности	20
Максимальное количество баллов		100
Критерии оценки деятельности- кастелянши, уборщика бытовых и служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МДОАУ		
	Выполнение требований охраны труда, антитеррористической безопасности, норм СанПиН	20
	Образцовое содержание материально-технической базы. Рациональное и бережное использование технического оборудования.	20
	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение индивидуального плана, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов, и т.п.)	20
	соблюдению правил пожарной безопасности	20
	Выполнение функций не входящих в обязанность, взаимозаменяемость.	20
Максимальное количество баллов		100
Критерии оценки деятельности- главного бухгалтера		
	Отсутствие нарушений по результатам проверки со стороны проверяющих	20
	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений. Отчётов и статистической отчетности.	20
	Своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с бюджетными ассигнованиями.	20
	Соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	10
	Качественный контроль и организация работы МДОАУ, своевременный контроль организации работы бухгалтерии	20
	Своевременная и качественная сдача отчётности	20
Максимальное количество баллов		100
Критерии оценки деятельности- бухгалтера		
	Отсутствие нарушений по результатам проверки со стороны проверяющих	30
	Соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	20
	Качественная работа с родительской общественностью, педагогами по ликвидации задолженности по родительской плате	30
	Сохранность имущества	20

Максимальное количество баллов	100
---------------------------------------	------------

Размер персонального повышающего коэффициента

1.1. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы (ставке заработной плате по должности) не может превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (ставке заработной платы по должности) на начало года и выплачивается с 01.01 по 31.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается: Приложение №1 к «Положению об оплате труда работников МДОАУ Детский сад «Солнышко» с. Томское руководителем учреждения .

Выплата персонального повышающего коэффициента производится в пределах фонда оплаты труда.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента работникам МДОАУ

№	Критерии	Баллы		
		отсутствие	наличие	высокое качество
1	Выполнение работ, обеспечивающих слаженное, четкое функционирование ДОУ	0	1	2
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	0	1	2
	Увеличение объема работ, проявление творческой инициативы, самостоятельности, высокого профессионализма	0	1	2
	Внедрение технологий способствующих оздоровлению детей и работников МДОАУ	0	1	2
	Результативная работа по модернизации образования	0	1	2
	Интенсивность и напряженность, связанная с увеличением объема отчетности	0	1	2
	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции		1	2
	Активное участие в общественной жизни МДОАУ	0	1	2
	Позитивные результаты работы со сложными и одаренными детьми	0	1	2
	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	0	1	2
	Выполнение требований охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности	0	1	2
	Обеспечение сохранности имущества, оборудования, вверенных помещений		1	2
	Разработка методических материалов, участие в разработке локальных актов	0	1	2
	Результативность участия (призовые места) в мероприятиях на уровне района	0	1	2
	Работа по просвещению родителей и привлечению к учебно-воспитательному процессу	0	1	2
	Привлечение внебюджетных средств для улучшения материальной базы МДОАУ	0	1	2

Шкала перевода баллов в коэффициенты

Количество баллов	Коэффициент
1-2	0,1
3-4	0,2
5-6	0,4
7-8	0,6
9-10	0,8
11-12	1,0
13-14	1,2
15-16	1,4
17-18	1,6
19-20	1,8
21-22	2,0
23-24	2,2
25-26	2,4
27-28	2,6
29-30	2,8
31-32	3,0

№	Должность	Показатель применения повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
	Помощник воспитателя	Сложность и напряженность при работе в группах раннего возраста (возраст детей от 2-х до 3-х лет)	1,2
	Уборщик служебных помещений	Уборка общественного туалета	0,1
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	оперативное выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в МДАОУ	0,1
	Сторож-дворник	Полив территории в летний период	0,1

Приложение № 2
**Рекомендуемые размеры окладов (ставок) работников
 муниципальных учреждений, подведомственных
 Отделу образования администрации Серышевского района.**

**МДОАУ Детский сад «Солнышко» с. Томское
 на 01.09.2021г**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (ставки), руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2551
	мойщик посуды; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея; оператор	2551
	грузчик; подсобный рабочий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных и служебных помещений;	2621
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене):	2734
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2849
	швея;	2877
	оператор стиральных машин; плотник; повар; пекарь; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	2977

2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>швея;</p> <p>плотник; повар; машинист (кочегар) котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию слесарь-ремонтник;</p> <p>Водитель автомобиля (управление автобусами габаритной длиной 12-15 метров)</p>	<p>3429</p> <p>3429</p> <p>3770</p> <p>3090</p>
3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы,</p>	
	Водитель автобусов или специальных легковых автомобилей занятые перевозкой детей	4898
Общепромышленные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н)		
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; кассир;	2734
	машинистка	2734
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (кассир)	3090
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по охране труда и технике и безопасности; лаборант; техник; секретарь руководителя, администратор, архивариус;	2849 3600 3600
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	2701
	заведующий складом;	3005
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» (диспетчер, инспектор по кадрам,	3090
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар), при выполнении должностных обязанностей заведующего производством;	4442
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный	Бухгалтер;	3090
2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная	

	Специалисты: бухгалтер;	3770
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория Специалисты: бухгалтер;	4548
2 квалификационный	Бухгалтер - ревизор;	3770
3 квалификационный уровень	Специалисты Бухгалтер - ревизор;	4548
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный	Помощник воспитателя;	3263
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный	Младший воспитатель; Вожатый	6798
2 квалификационный	Диспетчер образовательного учреждения;	4139
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников *		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Старший вожатый; Музыкальный руководитель.	10670
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Тренер-преподаватель; Социальный педагог; Концертмейстер; Педагог – организатор.	10300
3 квалифицированный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог; Мастер производственного обучения; Методист: Старший педагог дополнительного образования; Старший тренер-преподаватель	11110
4 квалификационный уровень	Учитель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Учитель-дефектор; Учитель-логопед (логопед);	10300
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)		

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь; Заведующий библиотекой:	3352 5503
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (директор, руководитель,) структурным подразделением, филиалом, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей:	14718