

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
*Глобачева* Е.С. Глобачева  
«24» января 2019 г.  
Кольского района  
Мурманской  
области

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ детский сад №100  
*Л.В. Дегтяр* Л.В. Дегтяр  
«24» января 2019 г.  
ДЕТСКИЙ САД  
№ 100

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 100  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА Г. КОЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КОЛЬСКИЙ РАЙОН МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №100 общеразвивающего вида г.Кола муниципального образования Кольский район Мурманской области (МДОУ детский сад №100), подведомственного Управлению образования администрации Кольского района (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Кольского района от 05.09.2011 N 912 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Кольский район" (в редакции постановлений администрации Кольского района № 1278 от 09.10.2012, № 1820 от 13.12.2013, от 22.02.2017 № 223, от 10.09.2018 № 901, приказа Управления образования администрации Кольского района №347 от 17.05.2017 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных, бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования Кольского района», №643 от 25.09.2018 «О внесении изменений в приказ от 17.05.2017 №347 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных, бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Кольского района»), и включает в себя:

а) порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;  
б) порядок и условия оплаты труда работников учреждения, включающий в себя:

✓ размеры минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

✓ размеры минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

✓ повышающие коэффициенты к должностным окладам,

✓ выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

✓ порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;

в) порядок оплаты труда руководителя учреждения.

г) заключительные положения.

1.2. Заработная плата работников МДОУ детский сад №100 (далее - учреждение) (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми

в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Кольский район, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера ;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

н) мнения представительного органа работников.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается с учетом настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Управлением образования администрации Кольского района (далее-Управление).

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий учреждения на финансовое

обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников (далее – ФОТ) учреждения включает в себя базовую, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее – ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения. ФОТб включает в себя должностные оклады и повышающие коэффициенты к должностным окладам работников, учитывающие специфику, особенности труда работников и квалификационную категорию.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой части ФОТ и выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующая часть ФОТ (далее – ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения определяются руководителем учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.2. Формирование фонда оплаты труда педагогических работников и младших воспитателей учреждения осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной Законом Мурманской области.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год и составляет:

- для работников дошкольных образовательных учреждений (за исключением педагогических работников) – не менее 30 процентов;
- для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений – не менее 40 процентов.

2.3. Управление образования администрации Кольского района в пределах доведенных размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания распределяет (перераспределяет) бюджетные ассигнования между подведомственными получателями бюджетных средств в зависимости от особенностей функционирования учреждения и утвержденного муниципального задания.

2.4. В объемах средств бюджета Кольского района на оплату труда дополнительно предусматриваются средства, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников образовательных организаций, предусмотренные отдельными нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

2.6. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход

деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств бюджета Кольского района на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию, специфику и особенности труда работников учреждения, а также компенсационные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт), дополнительное соглашение.

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) согласно приложению N 1.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются с учетом минимальных размеров окладов, утвержденных Комитетом по труду и занятости населения Мурманской области.

Размеры минимальных должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются, согласно приложению N 2.

Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы), по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов

(окладов) не допускается.

3.5. Положением об оплате труда работников учреждения педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

-коэффициент за специфику и особенности труда работников учреждения;

-коэффициент за квалификационную категорию;

-коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»

Следует учитывать, что Перечень должностей специалистов, работающих в муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

Повышающие коэффициенты к окладу образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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».

3.6. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.8. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

3.9. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.10. Размеры окладов по должностям служащих, которые не определены

настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

#### **4. Перечень и условия установления повышающих коэффициентов к окладам работников.**

Должностные оклады педагогическим и другим работникам повышаются по следующим основаниям:

4.1. На 20 % - учителям за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей-инвалидов;

4.2. На 20 % - специалистам учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, логопедических пунктов;

4.3. На 20 % - специалистам учреждения в группах компенсирующей направленности;

на 15 % - специалистам учреждения в группах оздоровительной направленности;

4.4. Должностной оклад педагогических работников увеличивается с учетом квалификационной категории:

на 10 % - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

на 15 % - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

4.3. Повышения должностных окладов по основаниям, предусмотренным в п.4.1. - п.4.4. образуют новые размеры должностных окладов, применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей. Конкретный перечень педагогических работников и конкретный размер доплат устанавливается учреждением самостоятельно.

#### **5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера.**

5.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

5.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

5.1.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- многосменный режим работы.

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

## **6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера.**

6.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы (медицинские работники, врачи, средний медицинский персонал): от 3-х лет – 30% к должностному окладу; за последние 2 года непрерывной работы надбавка увеличивается на 10%, стаж работы более 5 лет – 40%);
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу - молодому специалисту;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе



формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.3. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов в соответствии с пп. 4.1.-4.4., образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

## **7. Порядок исчисления заработной платы работников учреждения.**

7.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности

-со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документа, подтверждающего стаж;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании

-со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2. Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю

учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом), который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым воспитателем и другим педагогическим работником.

7.3. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения образования.

7.4. Оплата труда воспитателей, обучающих на дому детей-инвалидов дошкольного возраста, не посещающих дошкольные учреждения, осуществляется из расчета 2 часов в неделю на каждого ребенка.

## **8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы**

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

8.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

8.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или архивных справок.

8.4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

## **9. Порядок оплаты труда руководителя учреждения.**

9.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Кольский район.

9.2. Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения, включающий перечень повышающих коэффициентов и их размер, утверждается приказом Управления образования администрации Кольского района на соответствующий учебный год.

При расчете должностного оклада руководителя применяются повышающие коэффициенты по занимаемой должности, образующие новый должностной оклад.

При применении повышающих коэффициентов по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Управлением образования администрации Кольского района, осуществляющим руководство и координацию деятельности подведомственных бюджетных учреждений.

9.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) к трудовому договору.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждения. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения.

9.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

9.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя) устанавливается в кратности не более 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **10. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда.**

10.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

10.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

10.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

10.4. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

11.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности

11.3. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

11.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

При формировании штатного расписания учреждения рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (в рублях) с 01.01.2018</b>
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ</b>		3903
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка без предъявления требований к стажу работы	3903
	Младший воспитатель - среднее (полное) общее образование, курсовая подготовка и стаж работы с детьми не менее 4 лет	4074
	Младший воспитатель - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4245
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</b>	
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	6216
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6402
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6595
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6792
	Первая квалификационная категория	7268
	Высшая квалификационная категория	7813
Примечание: Должностные оклады работников со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы устанавливаются на 8 процентов ниже чем для лиц с высшим образованием		
3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель</b>	
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	6488
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6683

	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6883
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	7090
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	7302
	Первая квалификационная категория	7813
	Высшая квалификационная категория	8399
	<b>Педагог-психолог:</b>	
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы или среднее психологическое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы от 2 до 4 лет	6488
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» стаж работы от 2 до 4 лет или среднее психологическое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы от 4 до 6 лет	6683
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» стаж работы от 4 до 6 лет или среднее психологическое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы свыше 6 лет	6883
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» стаж педагогической работы от 6 до 10 лет	7090
	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» стаж педагогической работы свыше 10 лет	7302
	Первая категория	7813
	Высшая категория	8399
4 квалификационный уровень	<b>Старший воспитатель:</b>	
	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года	6837
	Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	7042
	Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7253
	Высшее профессиональное образование стаж	7471

	педагогической работы свыше 10 лет либо вторая квалификационная категория	
	Первая квалификационная категория	8234
	Высшая квалификационная категория	8851
	<b>Учитель-логопед (логопед):</b>	
	Высшее дефектологическое образование без предъявления к стажу работы	6837
	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	7042
	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7253
	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	7471
	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или вторая категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3-х лет (для работающих в этих учреждениях)	7695
	Первая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	8234
	Высшая категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	8851
Примечание: Должностные оклады работников со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы устанавливаются на 8 процентов ниже чем для лиц с высшим образованием (кроме должностей учителя-дефектолога, учителя-логопеда, старшего воспитателя)		
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	
	Без квалификационной категории и медицинский стаж работы до 5 лет	4780
	Без квалификационной категории и медицинский стаж работы свыше 5 лет либо вторая квалификационная категория	5097
	ПЕРВАЯ квалификационная категория	5415
	ВЫСШАЯ квалификационная категория	5734
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ВРАЧИ И ПРОВИЗОРЫ"		6890
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	
	Высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, без квалификационной категории и медицинский стаж работы до 5 лет	6890
	Высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, без квалификационной категории и медицинский	7143



	стаж работы свыше 5 лет, ВТОРАЯ квалификационная категория.	
	Высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, ПЕРВАЯ квалификационная категория.	7394
	Высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, ВЫСШАЯ квалификационная категория.	7730

**Минимальные размеры окладов работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым  
должностям служащих по профессиональным квалификационным  
группам.**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (рублей) с 01.01.2018</b>
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	2984
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»</b>		
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	4590
<b>РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ</b>		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		2677
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		2754
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		2984
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3137
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3441
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3826
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4208
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4590
<b>Примечание:</b>		
1. Установление окладов работников, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 248 Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»		
2. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего восьмого разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.		
3. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего восьмого разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.		
4. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем муниципального		

учреждения.