

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета:

 Т.М. Мощенко

Протокол № 8 от «10» 01.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Никольская СОШ»
 А.Н. Штельмах
№ 01-05/03 (в) от 09.01.2024 г.

Положение

об отраслевой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения МБОУ «Никольская СОШ», подведомственного отделу образования администрации муниципального образования Красногвардейский район Оренбургской области

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации муниципального образования Красногвардейский район Оренбургской области (далее – Учреждения) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Красногвардейский район Оренбургской области от 22 марта 2017 года № 208-п «О внесении изменений в постановление администрации района от 14 января 2009 года № 4-п «О введении систем оплаты труда работников органов местного самоуправления, структурных подразделений администрации Красногвардейского района и районных муниципальных учреждений Красногвардейского района Оренбургской области», постановлением администрации муниципального образования Красногвардейский район Оренбургской области от 3 октября 2016 года № 648-п «О внесении изменений в постановление администрации района от 14 января 2009 года № 4-п «О введении систем оплаты труда работников органов местного самоуправления, структурных подразделений администрации Красногвардейского района и районных муниципальных учреждений Красногвардейского района Оренбургской области».

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, администрации муниципального образования Красногвардейский район Оренбургской области содержащими нормы трудового права

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждений:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счёт всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счёт всех источников финансирования).
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат

компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Примерным положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (грузовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

1.9. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Доля базовой части ФОТ (должностные оклады, оплата за объем учебной нагрузки, часы дополнительного образования в школах, надомное обучение, доплата до МРОТ) в структуре фонда оплаты труда работников учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 60%.

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем в соответствии с типовыми штатами, утвержденными приказом начальника отдела образования, и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае утверждения штатного расписания или внесения изменений в штатное расписание в разрез с утвержденными типовыми штатами необходимо согласование с начальником Отдела образования.

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений составляет не более 40 процентов.

1.13. Руководитель Учреждения ежегодно в начале учебного года составляет тарификационные списки по утвержденным формам. Тарификационные списки вместе с заверенными копиями документов об образовании и стаже работы предоставляет в Отдел образования.

В случае изменения в течение учебного года у педагогических работников стажа, образования или присвоения звания, квалификационной категории, им устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера приказом руководителя учреждения с последующим внесением изменений в тарификационные списки.

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, а также несет ответственность за перерасход фонда заработной платы.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет всех источников финансирования.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть

меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.17. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации затрат в расписаниях, направляется на стимулирующие выплаты руководителям и работникам ОУ.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется из базовой, компенсационной и стимулирующей частей. Индексация подлежит заработной плата всех работников организации, работающих по трудовому договору.

2.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы является:

- фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики и её территориальных органов;
- изменение уровня инфляции, но не менее индекса потребительских цен;
- рост прожиточного минимума трудоспособного населения, но не менее индекса потребительских цен;

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда формируется на предстоящий финансовый год, исходя из пятых расписаний и тарификационных списков учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года. Индексация заработной платы производится работодателем раз в год, исходя из индекса потребительских цен на товары и услуги в среднем за год и запланированного при утверждении годовых параметров бюджета затрат на оплату труда организация.

2.4. Компенсационная и стимулирующая части формируются с учётом п.1.10. настоящего положения, не более 40% от общего фонда оплаты труда (без учёта выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент), с учётом объёма субсидии на выполнение муниципального задания и средств от предпринимательской, иной, приносящей доход деятельности. Индексация заработной платы производится путём повышения должностных окладов работников по коэффициенту индексации.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования на очередной финансовый год.

2.5. При индексации заработной платы Работодатель заключает с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении размера заработной платы. Дополнительные соглашения заключаются каждый раз, когда Работодатель проводит индексацию заработной платы.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей

3.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом) в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.2.1. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, и кратности до 3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется должностной оклад, установленный на момент начала ремонта, на период не более одного года.

3.3. Оклады заместителей руководителя устанавливаются до 80 % от должностного оклада руководителя данного учреждения.

3.4. При установлении коэффициента стажа для руководителя и заместителя руководителя учитывается общее количество лет, проработанных в данной должности, в учреждениях соответствующего профиля:

- от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 30%.

3.5. Коэффициент количественных показателей для руководителя и заместителя

руководителя определяется путем суммирования баллов по критериям оценки возглавляемого учреждения, сложившихся на 1 января текущего года, для отнесения к группе, определяющей размер данного коэффициента, согласно приложению №2 и приложению №3

3.6. Коэффициент количественных показателей для руководителя и заместителя руководителя образовательных учреждений устанавливается на начало очередного календарного года.

3.7. При смене сотрудника на должности руководителя, заместителя руководителя размер заработной платы устанавливается, исходя из базового оклада, установленного на дату принятия сотрудника, с учетом повышающих коэффициентов.

3.8. Конкретные размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 9, 10 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

4.1. Заработная плата педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравасоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (приложение 1).

4.3. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$\text{Допр} = \text{До} \cdot 100 \text{ руб}$$

Допр – должностной оклад педагогического работника

До – оклад педагогического работника (приложение 1)

100 – 100 рублей на приобретение методической литературы

4.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.5. В соответствии с п. 11 ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение издательской продукцией и периодическими изданиями.

4.6. Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды;
- за учетную степень по профилю.

4.7. Выплаты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5 %;

- при выслуге свыше 5 лет - 10 %

4.8. Вакантные должности рассчитываются исходя из средней величины должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера до учреждения.

4.9. Конкретные размеры должностных окладов педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 9, 10 настоящего Положения.

5. Условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

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

6. Условия оплаты труда методистов (старших методистов)

6.1. Фиксированные размеры окладов работников, занимающих должности методистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (приложение I).

6.2. Работникам, занимающим должности методистов (старших методистов), устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

6.2.1. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

6.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности «методист» («старший методист»).

6.2.3. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

- при выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 10%
- при выслуге лет от 5 лет до 8 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 8 лет – 30%

6.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности методистов (старших методистов), устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом Положения, и устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9, 10 настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования

7.1. Фиксированные размеры окладов медицинских работников учреждения, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приложение 1)

7.2. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу: выплата за выслугу лет.

7.2.1. Выплата стимулирующего характера к окладу за выслугу лет устанавливается библиотечным и другим работникам учреждения, не относящимся к работникам образования, от общего количества лет, проработанных в данной должности. Размеры выплаты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 10 %.

7.3. Присвоение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда, исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.5. К выплатам компенсационного характера относятся: - выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент) производится в размере 15 %.

7.6. С учетом условий труда библиотечным и другим работникам учреждения, не относящимся к работникам образования, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9, 10 настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

8. Условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

8.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II данного Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение 1).

8.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладам: выплаты за выслугу лет за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

8.2.1. Выплаты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 3 лет - 20 %.

8.2.2. За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по должности завхоз устанавливается коэффициент к окладу от 0,01 до 4,3. Коэффициент устанавливается при количестве учащихся в общеобразовательных учреждениях не менее 250.

8.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8.5. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), производится в размере 15 %.

8.6. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 9, 10 настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

9.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и № 121п от 14 марта 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (приложение 1).

9.2. Работникам учреждения по профессиям рабочих могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в виде доплаты за качество и результативность выполненной работы в пределах от 0,01 до 3,0.

9.3. Установить стимулирующую выплату водителям, занятым на подвозе учащихся в зависимости от марки автотранспорта и количества подвозимых детей согласно Приложению № 2

9.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера

принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

9.6 К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), производится в размере 15%.

9.7. С учетом условий труда работникам учреждения по профессиям «рабочие» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9, 10 настоящего Положения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

- 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).

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы), если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

10.3. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15% в соответствии с постановлением министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «1) порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безлюдных местностях)». Районный коэффициент начисляется на сумму минимального размера оплаты труда.

10.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

10.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся 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);

10.6. Каждый час работы в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в

ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 15% часовой ставки (оклада).

10.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.11. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

10.12. Доплата педагогическим работникам за работу в сельской местности производится в размере 5 % от объема нагрузки (нагрузка по учебному плану, часы дополнительного образования в школах, напольное обучение).

10.13. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

- учителям начальных классов независимо от объема учебной нагрузки – 10 %;
- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе от объема учебной нагрузки – 15 %;
- учителям, преподавателям по математике, иностранному языку от объема учебной нагрузки – 10 %.

В классах общеобразовательных школ всех типов и видов с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 % от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

Учителям 1-11 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы

11.2. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы. Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет от оклада с учетом нагрузки (нагрузка по учебному плану, часы дополнительного образования в школах, надомное обучение)

педагогическим работникам:

- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:
 - более 20 лет - 15 %;
 - от 10 до 20 лет - 10 %;
 - от 0 до 10 лет - 5 %.
- среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:
 - более 20 лет - 10 %;
 - от 10 до 20 лет - 7 %;
 - от 0 до 10 лет - 3 %.

11.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу с учетом нагрузки (нагрузка по учебному плану, часы дополнительного образования в школах, надомное обучение) за квалификационную категорию.

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 %;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 %.

Педагогическим работникам дошкольных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу с учетом нагрузки за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 55 %;
- при наличии первой квалификационной категории - 45 %.

Методисту, старшему методисту учреждения дополнительного образования устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу с учетом нагрузки за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 35 %;
- при наличии первой квалификационной категории - 30 %.

Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

11.4. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты за квалификационную категорию, за выслугу лет, и период его пребывания в очередном трудовом или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, изменение доплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

11.5. Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю от оклада:

- доктор наук - 40 %;
- кандидат наук - 20 %;
- за звание «Заслуженный» - 20 %;
- за звание «Народный» - 20 %.

За звание «Почетный работник общего образования РФ», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации». - 2000 руб.»

11.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-воспитательного персонала устанавливается стимулирующая выплата за работу с контингентом, превышающим нормативную численность. Норматив наполняемости класса в сельской местности - 14 человек.

11.6.1. Стимулирующая выплата за работу с контингентом, превышающим нормативную численность, выплачивается педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала за преподавательскую работу в классах с наполняемостью больше норматива и доплаты за работы, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

11.6.2. Стимулирующая выплата за работу с контингентом, превышающим нормативную численность, рассчитывается по следующей формуле:

$$Сбн = Бк * Вн, \text{ где}$$

(Бк) базовый коэффициент, определяется по формуле:

$$Бк = (ФНкл / БНкл - 1) / 2, \text{ где}$$

ФНкл - фактическая наполняемость;

БНкл - нормативная наполняемость классов;

Вн - сумма нижеперечисленных начислений:

- объем учебной нагрузки
- должностной оклад (работникам для которых определена продолжительность рабочего времени)
- доплата за классное руководство
- доплата за заведование учебными кабинетами
- доплата за выслугу лет
- доплата за квалификационную категорию
- доплата за гос. награды, ведомственные знаки отличия, за ученую степень
- за проверку тетрадей
- за работу в сельской местности
- доплата за заведование учебно-опытными участками
- доплата за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию
- доплата за доставку воспитанников
- доплата за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета
- ежемесячная доплата молодым специалистам
- доплата за работу с библиотечным фондом
- доплата за обслуживание вычислительной техники
- доплата специалистам психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов.
- доплата общественному инспектору по охране прав детства.
- за заведование библиотекой

11.6.3. Стимулирующая выплата за работу с контингентом, превышающим нормативную численность, устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

11.6.4. Для педагогических работников (кроме учителей) при определении значения К за значение ФНкл принимается *средняя фактическая наполняемость классов по учреждению*, если работа ведётся со всем контингентом обучающихся в МОУ, либо *средняя фактическая наполняемость класса по той группе классов, с которой работает данный сотрудник*.

Средняя фактическая наполняемость классов по образовательному учреждению рассчитывается путем деления фактической численности обучающихся в учреждении на фактическое число классов.

11.6.5. Для учителей при определении значения К берется *фактическая наполняемость класса*, в котором преподает данный учитель. Если учитель ведет часы в нескольких классах с разной наполняемостью, для определения значения К используется среднее значение наполняемости по классам, в которых преподает учитель.

11.6.6. Для учителей иностранного языка, технологии, физической культуры, информатики и вычислительной техники, физики и химии (во время практических занятий), в случае ведения класса на две подгруппы, для определения значения показателя К используется полная фактическая численность учащихся данного класса для каждого учителя, ведущего обучение в подгруппе.

11.6.7. Для воспитателей групп продленного дня для определения значения показателя К используется фактическая наполняемость группы.

11.6.8. Размер фактической средней заполняемости классов ФНиК и размер базового коэффициента Бк определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

11.7. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются стимулирующие выплаты за работы, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом. Производятся доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

11.7.1. Доплата за ведение аттестованными учебными кабинетами (лабораториями) в размере 10 % за кабинет.

11.7.2. Доплата за увеличение учебно-опытным участком (детицей, паранковым хозяйством):

- в основных школах – 15 %;
- в средних школах – 20%;

11.7.3. Доплата за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:

- мастерская простого типа – 20%;
- мастерская комбинированного типа – 35%.

11.7.4. Доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов-комплектов:

- от 5 до 8 классов-комплектов – до 10%;
- 8 классов-комплектов – до 15%;
- 9 классов- комплектов до 20 %;
- от 10 до 19 классов-комплектов – до 25%;
- от 20 до 29 классов-комплектов – до 50%;
- от 30 и более классов-комплектов – до 100%.

11.7.5. Доплата за ведение делопроизводства от должностного оклада (при отсутствии в штате секретаря и делопроизводителя) педагогическим и другим работникам:

- от 5 до 9 классов-комплектов – 10%;
- от 10 до 13 классов-комплектов - 15%.

11.7.6. Доплата педагогическим и другим работникам за доставку воспитанников, обучающихся, сопровождающим детей по школьным маршрутам – от 10 до 30 процентов от должностного оклада с учетом протяженности маршрута и количества детей, на основании приказа руководителя учреждения, издаваемого на каждый учебный год.

11.7.7. За работу с библиотечным фондом учебников, при наличии:

- от 200 до 800 экземпляров учебников – 5%;
- от 801 до 2 000 экземпляров учебников – 10%;
- от 2 001 до 3 500 экземпляров учебников – 15%;
- за каждые последующие 1 500 тыс. экземпляров 1 %, но более 30%.

11.7.8. За систематическую переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени работникам оздоровительных лагерей всех типов 15%.

11.7.9. За обслуживание вычислительной техники работнику, осуществляющему данное обслуживание (за каждый работающий компьютер), до 5%. В суммарном выражении указанная доплата не должна превышать размера должностного оклада на ставку работника, осуществляющего обслуживание компьютеров.

11.7.10. За ведение библиотекой до 30%, при численности учащихся свыше 500 чел.

11.8. Ежемесячная доплата за классное руководство производится в соответствии со следующими критериями:

- в сельской местности (14 учащихся и более в классе) – 3 300,0 рублей;
- в сельской местности (менее 14 учащихся) – из расчета 235,71 рубль на одного учащегося;
- выплата на классное руководство из расчета 5 тысяч рублей за счет средств федерального бюджета.

Обязанности классного руководителя могут быть возложены кроме учителей на других работников, за работу как в одном, так и в нескольких классах. При выполнении обязанностей классного руководителя в нескольких классах, норматив наполняемости рассчитывается по каждому классу отдельно.

11.9. Ежемесячная доплата молодым специалистам в размере 1 200,00 рублей выплачивается в течение 3-х лет работы в учреждении.

К молодому специалисту относится специалист в возрасте до 35 лет, впервые приступивший к работе в сфере образования Красногвардейского района не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования.

11.10. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, до 20% к педагогической нагрузке.

11.11. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается ежемесячно на основе критериев бальной оценки показателей, утвержденных образовательными учреждениями. Критерии разрабатываются по каждой должности, введенной в штатное расписание.

11.11.1. Стимулирующая выплата не может выплачиваться за исполнение должностных обязанностей, а только за высокое качество результатов, достижений, участие в профессиональных конкурсах, распространение передового педагогического опыта, инновационную деятельность, доп. работу с одаренными детьми и др. на усмотрение учреждения.

11.11.2. Общая сумма стимулирующей выплаты по учреждению определяется в соответствии с пунктом 2.4. настоящего положения и утверждается приказом руководителя. При уменьшении объема субсидии на выполнение муниципального задания и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, объем стимулирующей выплаты может уменьшиться или совсем не выплачиваться.

11.11.3. Стоимость одного балла рассчитывается отдельно для: руководителя, заместителя руководителя, педагогического и обслуживающего персонала, по формуле:

Цена одного балла = ФО стимулирующих в месяц / на общее количество баллов по соответствующей группе сотрудников.

Размер стимулирующей выплаты = Цена одного балла x количество баллов конкретного работника.

Стоимость одного балла по каждой группе сотрудников утверждается приказом руководителя.

11.11.4. Объем стимулирующих выплат административно- управленческого персонала в общем объеме стимулирующих не должен превышать 10%. , в учреждениях дополнительного образования не должен превышать 5%.

11.11.5. Стимулирующая выплата для руководителей устанавливается Советом отдела образования в пределах фонда заработной платы учреждения исходя из расчета показателей эффективности.

В случае, когда на руководителя налагается дисциплинарное взыскание (выговор), ежемесячные стимулирующие выплаты уменьшаются на 50% на три календарных месяца, следующих за месяцем, в котором было наложено дисциплинарное взыскание.

При повторном наложении дисциплинарного взыскания (выговора), полученном в

течение действия предыдущего взыскания (3 месяца), уменьшение стимулирующих выплат на 50% производится на 1 календарный месяц.

Если на период действия дисциплинарного взыскания выпадают даты пересмотра стимулирующих выплат Советом отдела образования (1 сентября и 1 марта), то данная выплата пересчитывается согласно набранным баллам и уменьшается на 50% до даты истечения срока дисциплинарного взыскания.»

11.11.6. Распределение стимулирующего фонда между руководителями заместителями руководителя производится следующим образом:

Для учреждений дошкольного образования - 100% руководителю на 100 баллов.

Для общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, при наличии в штатном расписании двух заместителей:

40% - руководителю на 100 баллов; 60% - заместителям

Одного заместителя:

60% - руководителю на 100 баллов; 40% - заместителю на 100 баллов.

11.11.7. Пересмотр размера стимулирующих выплат производится:

Для руководителей два раза в год, на 1 сентября и 1 марта;

Для педагогических работников два раза в год, на 1 сентября и на 1 января;

Для обслуживающего персонала один раз в год, на 1 января.»

11.11.8. Работникам, относящимся к молодым специалистам, ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится на максимальное количество баллов, указанное в критериях по занимаемой должности на период действия статуса «молодой специалист». Предлагается 100-балльная система оценки.

11.11.9. При совмещении должностей по внутреннему совместительству, балльная оценка проводится по основному месту работы. При достижении высоких результатов по совмещаемой должности, на усмотрение комиссии, администрации учреждения, профсоюзного комитета, Управляющего совета (порядок утверждается положением о выплате части стимулирующих за интенсивность и высокие результаты работы), возможно увеличение количества баллов. Внешним совместителям стимулирующая выплата не выплачивается.

11.11.10. Вплоть принятому сотруднику, сотруднику, вышедшему из декретного или длительного отпуска, стимулирующая выплата назначается, при условии, если на момент пересмотра выплат, сотрудник отработал не менее 3 месяцев.

11.11.11. В случае, когда на работника налагается дисциплинарное взыскание, ежемесячные стимулирующие выплаты уменьшаются на 50% на три календарных месяца, следующих за месяцем, в котором было наложено дисциплинарное взыскание.

11.11.12. Расчет сумм ежемесячных стимулирующих выплат производится централизованной бухгалтерией на основании приказа руководителя учреждения с указанием набранных баллов. Результаты работы комиссии, согласуются с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения (порядок утверждается положением о выплате части стимулирующих за интенсивность и высокие результаты работы), оформляются решением, являющимся основанием для приказа по учреждению.

11.11.13. Учреждения самостоятельно разрабатывают положение о выплате части стимулирующих за интенсивность и высокие результаты работы. В котором разрабатывают и утверждают критерии оценки работы сотрудников по должностям, для проведения объективной оценки деятельности утверждается комиссия и порядок ее работы, утверждается форма оценочного листа для самооценки сотрудника.

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.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

11.13. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине.

11.14. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за год с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы ОУ, утвержденных приказом начальника отдела образования.

11.15. Размеры премиальных выплат директору учреждения определяет Совет отдела образования администрации муниципального образования Красногвардейский район при условии, что премиальная выплата не может превышать однократного размера оклада.

11.16. Решение Совета отдела образования оформляется протоколом, на основании которого издается приказ начальника отдела образования о премировании руководителя.

11.17. Премия не выплачивается в связи с имеющимися грубыми нарушениями в финансово-хозяйственной деятельности и дисциплинарными взысканиями, оформленными приказом начальника отдела образования.

11.18. Премирование директоров производится только при наличии остатка средств фонда оплаты труда учреждения на конец года.

11.19. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в виде материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда из бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет экономии средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, направленных на оплату труда работников образовательных учреждений.

11.20. Материальная помощь не является вознаграждением за труд и направлена на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством.

11.21. Материальная помощь может быть выплачена при наступлении следующих обстоятельств:

- смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестер), супруга (супруги) при предоставлении свидетельства о смерти;

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении подтверждающих документов из соответствующих органов);

- особой нужды в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем при предоставлении соответствующих подтверждающих документов;

- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;

- при бракосочетании при предоставлении свидетельства о заключении брака;

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);

- в связи с тяжелым материальным положением;

- при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

11.22. Решение о выплате материальной помощи при наступлении указанных обстоятельств, принимается на основании мотивированного заявления работника на имя

руководителя учреждения, при наличии ходатайства представительного органа и подтверждающих документов.

11.23. Порядок расчета и определения размеров материальной помощи осуществляется работодателем в соответствии с действующими нормативными документами.

11.22. Руководитель учреждения несет ответственность за использование запланированных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда в полном объеме по назначению.

12. Порядок и условия оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями

12.1. Заработная плата советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.2. Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями определяется трудовым (эффективным контрактом). Приложение №1

13.3. Работникам, занимающим должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями устанавливается выплата стимулирующего характера в виде доплаты за качество и результативность выполненной работы в размере 10% к должностному окладу.

13.4. Работникам, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 10.

**Размеры окладов
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по типу (профилю) учреждений**

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базовой единицы (руб.)
Общеобразовательные учреждения (школы)			
Педагогические работники	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11 120,00
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 490,00
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11 860,00
	4	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-юноша (девушка); педагог-библиотекарь	12 100,00
	5	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями	27811,85
Общепромышленные должности служащих	Общепромышленные должности служащих		4862,00
	1	Делинпроизводитель, кассир-командир, машинистка, паспортник, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов	
второго уровня	1	Лаборант, техник, товаровед, художник	4928,00
	2	Заведующая машилописным бюро; заведующий архивом, заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5051,00
	3	заведующий производством (шеф – повар), заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5061,00
	4	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка, включая старшего механика; начальник автоколонны Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5129,00
третьего уровня	1	бухгалтер бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог, специалист по кадрам; сурдопереводчик экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;	5461,00

	экономист производственного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию.	
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5861,00
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6394,00
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6927,00
5	Главные специалисты, в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7594,00

работники учреждения, по профессиям рабочие			
первого уровня	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик; дворник-исполнитель, кастелянша; няня; садовник-сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; <u>уборщик служебных помещений.</u>	4795,00
	2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4928,00
второго уровня	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>водитель автомобиля; оператор электрошо-вычислительных и вычислительных машин.</u>	4862,00
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	4928,00
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. <u>Учреждения дошкольного образования (детские сады, дошкольные группы)</u>	5051,00
	1	Музыкальный руководитель	12500,00
	3	Воспитатель, педагог-психолог	12900,00
	4	Старший воспитатель, учитель-дефектолог (логопед)	13100,00

Приложение №2 Суммы доплат водителям, занятым на подвозе детей до образовательного учреждения

№ п/п	Марка автомобиля	Количество детей	Сумма доплаты
1	ПАЗ 32053-70	40 и более	3700,00
2	ПАЗ 32053-70	От 20 до 40	3000,00
3	ПАЗ 322121	Менее 20	800,00
4	ПАЗ А67R42	Менее 20	3700,00