

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №2 «СКАЗКА»

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МКДОУ д/с № 32
Протокол № 10
от «4» 03 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МКДОУ д/с № 32
Т.В. Кончова

«4» марта 2022 г.

Приказ № 800/0/11 «марта» 2022 г.

Принято на Общем собрании
трудоого коллектива

Протокол № 81 от «4» марта 2022 г.

Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 32 «Сказка»
(МКДОУ д/с № 32)

г. Болайбо
2022

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОУ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №2 «СКАЗКА»

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МКДОУ д/с № 32
Протокол № ____
от « ____ » _____ 2022 г

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МКДОУ д/с № 32
_____ Т.В. Кочетова
« ____ » _____ г.

Приказ № ____ « ____ » _____ 2022 г.

Принято на Общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № ____ от « ____ » _____ 2022 г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 32 «Сказка»
(МКДОУ д/с № 32)**

г. Бодайбо
2022

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка», (далее – Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО г. Бодайбо и района, утверждённого постановлением администрации г. Бодайбо и района от 05.04.2019 № 58-пп и Постановлением администрации г. Бодайбо и района № 44-п от 10.03.2022 «О внесении изменений в постановление администрации г. Бодайбо и района от 05.04.2019 № 58-пп).

1.2 Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка» (далее Учреждение), реализующего образовательные программы дошкольного образования;
- размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам работников, размеры дифференциации заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работников;
- порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

1.4. Штатное расписание Учреждения после согласования с Управлением образования утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.5. Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее ПГК) (квалификационных уровней ПГК), с учётом их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПГК, величина дифференциации определены в приложениях 1,2,3, к настоящему Положению.

1.7. Руководитель Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной организации утверждает положение об оплате труда работников Учреждения, а также изменения в него.

II. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

Компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: работа с вредными и опасными условиями труда, работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходной и праздничный день, работа в сельской местности, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается сверх установленного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

III. Основные понятия

3.1 Заработная плата (оплата труда работника)- вознаграждение за труд (выполнение трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором) в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с трудовой деятельностью.

3.2 Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3 Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4 Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, устанавливается по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.5 Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для профессиональной деятельности.

3.6 Повышающие коэффициенты к окладу, (должностному окладу), тарифной ставке заработной платы».

3.6.1 Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:

- за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений;
- по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;

Повышающие коэффициенты, указанные во втором и третьем абзацах п.3.6.1 не образуют новый оклад. Применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах (абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы педагогической работы за ставку заработной платы, окладов (ставок) профессий (должностей), не относящихся к педагогическому персоналу, осуществляются путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем педагогической работы, исходя из размеров ставок заработной платы, а также по профессиям (должностям) по каждому квалификационному уровню ПКГ на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах (абсолютных величинах).

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения в пределах средств на оплату труда.

3.6.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учётом его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, её важности и других факторов, утверждённых локальным актом организации. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Основанием для начисления персонального повышающего коэффициента является положение об оплате труда Учреждения, протокол заседания комиссии, созданной в Учреждении, приказ руководителя Учреждения.

3.7. Компенсационные выплаты предполагают следующие доплаты и надбавки работникам:

3.7.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.7.3. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, работе сельской местности.

3.8. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему нормы труда в случаях, если месячное вознаграждение за труд с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных разовых выплат, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

$Ф_{дм\dot{i}} = M - Ф_{баз\dot{i}} - Ф_{стим\dot{i}}$.,

Где:

$Ф_{дм\dot{i}}$ - доплата до минимального размера оплаты труда;

M - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством;

$Ф_{баз\dot{i}}$ - начисленный оклад (ставка заработной платы), повышающие коэффициенты, указанные в п.3.6.1;

$Ф_{стим\dot{i}}$ – стимулирующие выплаты, начисленные работнику.

3.9. Дифференцирующие выплаты в разрезе профессиональных квалификационных групп, направлены на дифференциацию заработной платы. Данная выплата обеспечивает оплату труда работников с учётом уровня их квалификации и сложности выполняемой работы и эффективности их деятельности. Размер дифференциации заработной платы работника рассчитывается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде, согласно профессионально – квалификационных групп и трудового договора, заключенного с работником.

Дифференциация заработной платы проводится путём суммирования минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и размера дифференциации, указанной в приложениях 1, 2, 3.

$Ф_{раб\dot{i}} = M * K_{рс} + C_{диф}$, где:

$Ф_{раб\dot{i}}$ - месячная заработная плата работника;

M - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством;

$K_{рс}$ - районный коэффициент и процентная надбавка;

$C_{диф\dot{i}}$ - размер дифференциации заработной платы.

3.10. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда педагогического и административного персонала, занятого в образовательном процессе, и их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

IV. Формирование и распределение фонда оплаты труда

4.1 Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объёма средств Учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учётом особенностей образовательных

программ, реализуемых Учреждением, эффективности их реализации, особенностей их расположения и других показателей, характеризующих деятельность Учреждения;

4.2 Фонд оплаты труда Учреждения определяется по следующей формуле:

ФОТ = (ФОТ_{баз.} + ФОТ_{стим.} + ФОТ_{комп.} + ФОТ_{дм})* Крс. + ФОТ_{диф} + ФОТ

ивп.

Где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ_{баз.} = **ФОТ_{окл.}** - **ФОТ_{ндб}**

ФОТ_{окл.} – оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

ФОТ_{ндб} – надбавка, увеличивающая оклад – за работу в сельской местности.

ФОТ_{комп.} – компенсационные выплаты, кроме указанных в п. 3.7.2.

ФОТ_{стим.} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_{дм} – сумма доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда в соответствии с Законом Российской Федерации.

Крс – районный коэффициент и проектная надбавка;

ФОТ_{диф} – фонд, направленный на дифференциацию заработной платы.

ФОТ_{ивп.} – иные выплаты персоналу, предусмотренные нормативно-правовыми актами муниципального образования г. Бодайбо и района;

4.2.1. К иным выплатам, предусмотренным нормативно-правовыми актами относятся: материальная помощь, единовременные денежные вознаграждения, ежемесячная надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях.

4.2.1.1 Работникам образовательных организаций далее «Работники» предоставляется материальная помощь по следующим основаниям:

- смерть Работника – 20000 рублей, выплачивается на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти. Членами семьи являются супруга(супруг), родители(усыновители), дети (усыновлённые);

- смерть близких родственников Работника: родители, дети работника сферы образования, муж (жена) – 20000 рублей, выплачивается на основании заявления работника и копии свидетельства о смерти;

- утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) до 20000 рублей, выплачивается на основании заявления Работника и предоставленного акта о понесённом ущербе;

- рождение ребёнка – 10000 рублей выплачивается на основании заявления Работника и копии свидетельства о рождении.

В случае работы в образовательных организациях 2-х и более родственников, претендующих на одну выплату, начисление выплаты производится один раз, не зависимо от количества поданных заявлений.

Работники общеобразовательных и дошкольных организаций, финансируемых из средств областного бюджета, получают вышеуказанные выплаты из средств областного бюджета.

Работники образовательных организаций, заработная плата которых финансируется из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района, получают вышеуказанные выплаты из средств, предусмотренных на оплату труда за счёт собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

Кроме перечисленных выплат, относящихся к материальной помощи Работникам всех образовательных организаций, независимо от источника финансирования, предоставляется материальная помощь за счёт средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района в следующих случаях:

- необходимость прохождения медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ «Районная больница г. Бодайбо» к врачам онкологам и фтизиатрам работника и его несовершеннолетних детей в размере до 35000 рублей, выплачивает на основании заявления Работника и копии направления на обследование, лечение;

- получение Работником травмы на производстве и необходимость лечения в г. Иркутске в случае, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» - 30 000 рублей

4.2.1.2. К единовременным денежным вознаграждениям относятся следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение к юбилейным датам в сумме 10000 рублей (50,55, лет и последующие юбилейные даты);

- выплата 2-х окладов в связи с увольнением Работника на пенсию. Выплачивается один раз при увольнении из образовательной организации.

Работники общеобразовательных и дошкольных организаций, финансируемых из средств из средств областного бюджета, получают вышеуказанные выплаты из средств областного бюджета.

Работники образовательных организаций, заработная плата которых финансируется из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района, получают вышеуказанные выплаты из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района бюджета.

4.2.1.3. Ежемесячная надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях выплачивается из средств собственных доходов бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района бюджета в следующих размерах: первый год работы – 11500 рублей; второй – 9196 рублей; третий – 5 748 рублей.

На выплаты, указанные в подпунктах 4.2.1.1., 4.2.1.2., 4.2.1.3 районный коэффициент и северные надбавки не начисляются.

V. Порядок и условия выплат из фонда компенсационных выплат

5.1.Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за:

- работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, определённых федеральным и областным законодательством. На выплаты, направленные на социальную поддержку, дифференциацию, районный коэффициент и северные надбавки не начисляются.

- работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- работу в выходные и праздничные дни в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 % от оклада, ставки заработной платы за каждый час работы;

- совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере не более 50% должностного оклада по замещаемой или совмещаемой профессии (должности);

- работу в дошкольных группах:

- с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 15%;

- с задержкой психического развития -15%;

- с умственной, тяжёлой и глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжёлыми и множественными нарушениями развития – 20%;

- компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи – 20%;

- оздоровительной направленности- 20%

Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности следующие компенсации:

-ежемесячную надбавку в течение первого года в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 копеек за счёт средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение второго года в размере 9196 (девять тысяч сто девяносто шесть) рублей 00 копеек за счёт средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение третьего года в размере 5748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек за счёт средств бюджета муниципального образования

г. Бодайбо и района;

Основаниями установления выплат являются:

- для молодых специалистов – наличие документа об образовании или о квалификации, подтверждающего наличие среднего профессионального или высшего образования;

- для работников занимающих педагогические должности, и получающих педагогическое образование без отрыва от работы – справка с места учёбы.

5.2. Размеры компенсационных выплат начисляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для признания наличия на работах вредных и (или) опасных условий труда служит специальная оценка условий труда.

5.4. Основанием для начисления выплат из компенсационного фонда является приказ руководителя Учреждения.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующий фонд состоит из:

- фонда стимулирования руководителя Учреждения, согласно Порядку определения фонда труда и оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций;

- фонда стимулирования педагогического и административно - управленческого персонала (кроме руководителей), непосредственно занятого в оказании муниципальной образовательной услуги.

- фонда выплат за стаж работы работников не указанных в абзаце 1,2.

6.2. Стимулирующие выплаты включают доплаты, премии и иные поощрительные выплаты за:

- стаж работы

- наличие государственных наград в размере 20% от ставки;

- интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- выполнение особо важных и срочных работ.

6.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за стаж работы в образовательных организациях в размерах, определённых **Приложением № 5** к Положению.

При совмещении должностей (профессий), исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, выплата за стаж работы применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты устанавливается определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждается руководителем.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их распределения определяются в пределах выделенных средств на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка», с учётом результатов мониторинга их профессиональной деятельности не реже двух раз в год.

6.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения на основании решения комиссии, созданной в Учреждении и включающей в свой состав представителей Профсоюза, органов государственного – общественного управления (Управляющий совет).

6.5. Порядок распределения фонда стимулирования руководителя Учреждения устанавливается учредителем. Размер стимулирования руководителя определяется в зависимости от результатов деятельности Учреждения, объёмов работы, их сложности и значимости.

6.6. Не допускается установление из стимулирующего фонда выплат в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников Учреждения.

Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя Учреждения.

6.7. Для достижения показателей средней заработной платы педагогических работников, а также недопущения перерасхода годового фонда оплаты труда размер стимулирующих выплат по Учреждению доводится планово-экономическим отделом муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» ежемесячно не позднее 20 числа текущего месяца.

VII. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

7.1. Работники образования

7.1.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), размеры дифференциации заработной платы работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и повышающие коэффициенты к размеру оклада (должностного оклада) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории, устанавливаются в соответствии с **Приложениями 1, 2, 3, 4.**

7.1.2 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, повышающий коэффициент к окладу второго уровня в соответствии с **Приложением 1.**

7.1.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач в Учреждении и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.2. Общеотраслевые должности служащих

7.2.1 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно **Приложению 2**.

7.2.2 Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в Учреждении и других факторов, утверждённых локальным актом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.3 Общеотраслевые профессии рабочих

7.3.1 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, согласно **Приложению 3**.

7.3.2 Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

7.3.3 Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утверждённых локальным актом Учреждения.

Рекомендуемый размер персонального коэффициента:

- для профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», первый квалификационный уровень до 2,0;
- для профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», первый квалификационный уровень до 3,0.

VIII. Порядок расчёта заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей

8.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада руководителя и согласовывается с Управлением образования.

8.3. Порядок определения оценки эффективности деятельности заместителя руководителя Учреждения, показатели его поощрения и выплаты компенсационного характера определяются в соответствии Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка».

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ д/с № 32
от «_____» _____ 2021 г.
№ _____

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента	Размер дифферен- циации
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя	8169	0	729
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень			
Младший воспитатель	8190	0,05	1519
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре	8231	0,15	
Музыкальный руководитель			
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	8293	0,18	
Методист			
Педагог-психолог			
4 квалификационный уровень			
Руководитель физического воспитания	8334	0,2	
Старший воспитатель			
Учитель-дефектолог			
Учитель-логопед			

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ д/с № 32
от « _____ » _____ 2022 г.
№ _____

Общепрофессиональные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
Делопроизводитель	7839	4489
Кассир		
2 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	7880	5929
2 квалификационный уровень		
Заведующий складом	7922	6729
Заведующий хозяйством		
3 квалификационный уровень		
Заведующий производством (шеф-повар)	7962	7579
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
Бухгалтер	8353	10419
Документовед		
Специалист по охране труда		
Инженер-программист (программист)		
Психолог		

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ д/с № 32
от «_____» _____ 2022 г.
№ _____

Общепрофессиональные должности рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Кухонный работник	7410	179
Подсобный рабочий		
Сторож (вахтер)		
Дворник		
Кастелянша		
Кладовщик		
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений		
Машинист по стирке белья		
Грузчик		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7448	2049
Повар		
Швея по ремонту одежды		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ д/с № 32
от «_____» _____ 2022 г.
№ _____

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	Высшая категория – 50 % Первая категория – 30%.
Музыкальный руководитель	
воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Учитель - дефектолог	
Учитель -логопед	

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ д/с № 32
от «_____» _____ 2022 г.
№ _____

Размеры выплат за стаж работы работников ДОУ

Стаж работы	% доплаты к базовому окладу
От 3-5 лет	5
От 5-10 лет	10
От 10 лет	15

Прочито, пронумеровано и
скреплено печатью

13 (тринадцать)

листа(ов) и титульный лист
Завереной МКДОУ д/с № 32

Т.В. Копылова
Копылова Т.В.

