

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

С.О. Гудинова /С.О. Гудинова/

Протокол заседания ПК

от «12» февраля 2025г.

№ 6



УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ

"ЦРР - детский сад № 93"

от «12» февраля 2025г.

№ 45

Заведующий МБДОУ

«ЦРР - детский сад № 93»

И.В. Уткина /И.В. Уткина/



Положение об оплате труда

работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
"Центр развития ребенка - детский сад №93"

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 93», города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – Положение) разработано на основе примерного Положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276, (в ред. постановлений Администрации г. Курска от 22.03.2012 № 799, от 29.06.2012 № 2316, от 30.09.2013 № 3345, от 18.12.2013 № 4565, от 18.09.2014 № 3686, от 16.11.2016 № 3627, от 27.12.2016 № 4244, от 04.10.2017 № 2627, от 27.02.2018 № 444, от 27.09.2018 № 2218, от 30.10.2019 № 2174, от 24.11.2020 № 2173, от 21.12.2020 № 2405, от 02.03.2021 № 130, от 02.11.2021 № 666, от 22.08.2022 № 519, от 11.11.2022 № 734, от 26.06.2023 № 363, от 01.08.2023 № 435).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 93» (далее по тексту Учреждение).

1.3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей по виду экономической деятельности «Образование».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации и (или) Курской области.

1.7. Введение в Учреждение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера; - перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения; - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» о минимальной заработной плате на территории Курской области на соответствующий календарный год (годы);
- Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30

процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета города Курска.

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

2.1.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем Учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководителю Учреждения при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н. Кроме того, руководитель Учреждения при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации руководствуется следующим:

- наличием у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;
- наличием у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличием у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются: диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям; диплом

государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям; В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.6. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении 1 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ (Приложения 1 – 4).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в Приложениях 1-4 к настоящему Положению.

2.2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;

- персональный повышающий коэффициент.

- повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течении первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в учреждения, подведомственные комитету образования г. Курска.

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) выпускникам высшего и среднего профессионального образования и поступившим на работу в муниципальные учреждения, подведомственные комитету образования г. Курска.

- к молодым специалистам относятся выпускники учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившие на работу;

2.2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы образует новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория присваивается руководителю структурного подразделения Учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Объемные показатели деятельности муниципального образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений указаны в Приложении 7 к настоящему Положению.

2.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений Учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности

(преподаваемых дисциплин) или почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а так же почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; государственной награды Российской Федерации или наличие почетного звания «народный», «заслуженный», ведомственных почетных званий (нагрудных знаков) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при приеме в другое образовательное учреждение в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения,
- сменой места жительства;
- при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу, после окончания военной службы;

-в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотрены коллективным договором учреждения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения страховой пенсии по старости на общих условиях осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста.

При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

2.3.5. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в разделе II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.6. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации, почетные звания Российской Федерации, Курской области, города Курска, а так же почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными почетными званиями.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада (ставки).

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; государственные награды Российской Федерации или почетные звания, или наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня

награждения государственной наградой, присвоением почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий или и (или) нагрудных знаков, ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.7. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. (Приложение 1)

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 1 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению руководителя Учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:
-ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
-наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.4.1. Минимальные размеры оклада руководителя, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных должностей (Приложение 2).

2.4.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в разделе II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 1-5)

2.5.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в разделе II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

2.6.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории (Приложение 4).

Квалификационная категория присваивается медицинским работникам Учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.6.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР

2.7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя заведующего по УВР (старшему воспитателю), заместителя заведующего по АХР Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заместителя заведующего по УВР (старшему воспитателю), заместителя заведующего по АХР Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.7.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечни должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, которые

относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

2.7.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» утверждается Администрацией города Курска.

2.7.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителя заведующего по УВР (старшему воспитателю), заместителя заведующего по АХР Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

2.7.6. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего (в том числе, премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителю заведующего по УВР (старшему воспитателю) и заместителю заведующего по АХР Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения.

2.7.7. Для руководителя, заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР Учреждения предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

2.7.8. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждения и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

2.7.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю заведующего по УВР (старшему воспитателю), заместителю заведующего по АХР Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Учреждения.

III. Компенсационные выплаты

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2. Доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) 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.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

3.5. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам;
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной и (или) нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.6. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по

соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

3.9. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.10. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 25%.

При этом по должностям медицинских работников, состоящим в штате образовательных учреждений, финансируемых из бюджета города Курска,

повышающие коэффициенты за выслугу лет не устанавливаются. Указанной категории работников устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (ставке) за стаж работы (выслугу лет) в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения города Курска (но не менее 30 % должностного оклада, ставки заработной платы) соответственно.

4.3. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности Учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- вклад Учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;
- наставничество;
- участие в экспертной деятельности;
- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности Учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы Учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в Учреждении;

- другие показатели (критерии) в работе.

Руководителю Учреждения стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается соответствующим локальным актом комитета образования города Курска.

4.4. В целях поощрения работников в учреждениях могут устанавливаться стимулирующие выплаты (надбавки) с учетом перечня примерных показателей эффективности деятельности учреждения его руководителя и работников образовательного учреждения, указанных в Приложении 7 к Положению.

4.5. Руководителю и педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за стабильную посещаемость детьми Учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки конкретному работнику определяется руководителем Учреждения.

Руководителю муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, надбавка за стабильную посещаемость детьми Учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов. Количественные показатели результативности экспертной деятельности определяются учреждением самостоятельно.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителя заведующего по УВР и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;

- работников, подчиненных заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, – по их представлению;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в баллах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, процентах, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников Учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется 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:

- заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, и иных работников, подчиненных заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР – по их представлению;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- итоги образовательной работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, с сохранностью имущества учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- выполнение методической работы;
- укрепление учебно-материальной, материально-технической базы Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.;
- иные показатели (критерии) в работе.

5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.4. По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя Учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

5.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается руководителем Учреждения.

6.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

6.3. Особенности формирования штатного расписания: в образовательном учреждении предусмотрены должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом Учреждения.

6.4. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогических работников, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы не входящие в основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, (классное руководство, проверка письменных работ заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно – опытными участками, руководство методическими объединениями и др.)»

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с Уставом (Положением) Учреждения.

VII. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- в связи с тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на

основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей Учреждения.

Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения.

7.3. Из фонда оплаты труда Учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

7.4. Из фонда оплаты труда Учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда Учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

VIII. Сроки действия настоящего Положения.

Настоящее Положение действует до принятия нового и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №
93»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. с 01 сентября 2024 г.
	Помощник воспитателя	5 992

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. с 01 сентября 2023 г.
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5992

Перечень видов работ, согласно квалификационным уровням ПКГ			
№ п/п	Виды работ – профессий	Квалификационные группы ПКГ	
		ПКГ	Квалификационный уровень ПКГ
1	Младший воспитатель	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень
2	Помощник воспитателя	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 квалификационный уровень

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Профессиональная квалификационная группа
должностей медицинских работников

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре, массажист	8362	9198	9616	10163
2-й квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	10307	11338	11853	12368
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	11316	12447	13013	13579
4-й квалификационный уровень	Фельдшер	12439	13683	14305	14927
5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13682	15050	15735	16418

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Перечень видов работ, согласно квалификационным уровням ПКГ			
№ п/п	Виды работ – профессий	Квалификационные группы ПКГ	
		ПКГ	Квалификационный уровень ПКГ
1	Инструктор ЛФК	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1 квалификационный уровень
2	Медсестра бассейна	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	3 квалификационный уровень
3	Старшая медсестра	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	5 квалификационный уровень
4	Медсестра	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	3 квалификационный уровень

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) с учетом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 1-й квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии высшей квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	9638	10379	11199
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	10405	11199	12018

	социальный педагог; тренер-преподаватель			
3-й квалифика цион-ный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10506	11309	12136
4-й квалифика цион-ный уровень	Педагог- библиотекарь; преподаватель преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10608	11417	12258

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Перечень видов работ, согласно квалификационным уровням ПКГ			
№ п/п	Виды работ – профессий	Квалификационные группы ПКГ	
		ПКГ	Квалификационный уровень ПКГ
1	Шеф – повар	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3 квалификационный уровень
2	Специалист по ОТ	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень
3	Техник электрик	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Перечень видов работ, согласно квалификационным уровням ПКГ			
№ п/п	Виды работ – профессий	Квалификационные группы ПКГ	
		ПКГ	Квалификационный уровень ПКГ
1	Повар	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
2	Кухонный работник	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
3	Уборщик служебных помещений	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
4	Рабочий по обслуживанию зданий	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
5	Дворник	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
6	Сторож	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
7	Вахтер	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
8	Рабочий по стирке	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
9	Уборщик бассейна	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень
10	Грузчик	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень

		ная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	уровень
11	Кладовщик	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Ставки	Персональный коэффициент
1	Губанова Наталья Геннадьевна	старший воспитатель	1 ст.	0,70916
			0,5 ст. тьютор	0,83946
2	Атанова Елена Васильевна	воспитатель	1 ст.	0,58216
3	Ревенкова Наталья Петровна	воспитатель	1 ст.	0,58216
4	Фарафонова Ирина Вячеславовна	воспитатель	1 ст.	0,58216
5	Сидельцева Татьяна Михайловна	воспитатель	1 ст.	0,85732
6	Жаткина Светлана Васильевна	воспитатель	1 ст.	0,58216
7	Коростелёва Любовь Ивановна	воспитатель	1 ст.	0,58216
8	Трофимова Марина Алексеевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
9	Шеховцова Светлана Геннадиевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
10	Королева Юлия	воспитатель	1 ст.	0,85732

	Сергеевна			
11	Прокопчук Ирина Вячеславовна	воспитатель	1 ст.	0,58216
12	Замыцкая Ирина Викторовна	Педагог-психолог	1 ст.	0,80704
			0,5 ст.	0,85732
13	Забурдаева Алевтина Юрьевна	воспитатель	1 ст.	0,58216
14	Никонова Ирина Валерьевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
15	Лукьянчикова Светлана Васильевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
16	Собе-Панек Ольга Ивановна	воспитатель	1 ст.	0,58216
17	Беленькова Екатерина Олеговна	воспитатель	1 ст.	0,85732
18	Селюгина Галина Васильевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
19	Башкирева Наталья Александровна	воспитатель	1 ст.	0,85732
20	Лобанова Дарья Николаевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
21	Холич Светлана Станиславовна	воспитатель	1 ст.	0,85732
22	Переверзева Татьяна Викторовна	воспитатель	1 ст.	0,85732
23	Чичирко Инна Валентиновна	воспитатель	1 ст.	0,85732
24	Лаврентьева Инна Викторовна	воспитатель 1 категория	1 ст.	0,72544
25	Яцкая Светлана Юрьевна	воспитатель	1 ст.	0,85732
26	Гудинова Сабина Олеговна	Педагог-организатор	1 ст.	0,87535
		воспитатель	0,25 ст.	0,85732
27	Сухомлина Ольга Николаевна	Педагог-организатор	1 ст.	0,59752
28	Кобцева Марина Валерьевна	Инструктор по физической культуре (бассейн) высшая кат.	1 ст.	0,60300
			0,5 ст.	0,74239
29	Хомова Дарья Сергеевна	Инструктор по физической культуре высш. кв.кат	1 ст.	0,60300
			0,5 ст.	0,74239
30	Локтионова Наталья Сергеевна	Социальный педагог	1 ст.	0,87535
		воспитатель	0,25 ст.	0,85732
31	Рюмшина Наталья Александровна	Учитель-логопед Высш. кв.кат.	1 ст.	0,35603
			0,5 ст.	0,35603
32	Паливанова Мария Викторовна	Учитель-логопед 1 квал. кат.	1 ст.	0,45592
			0,5 ст.	0,45592
33	Пегасова Виктория Сергеевна	Педагог – психолог	1 ст.	0,80704
			0,5 ст.	0,85732
34	Ермолаева Елена	Музыкальный руководитель	1 ст.	0,72465

	Александровна			
35	Давыдова Елена Александровна	Музыкальный руководитель	1 ст.	0,72965
			0,5ст.	0,88001

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Ставки	Оклад (руб)	15% (руб)	20% (руб)	Вновь образованный оклад (руб)
1	Губанова Наталья Геннадьевна	старший воспитатель	1 ст.	11417	1712,55		13129,55
			0,5 ст. тьютор	5304	795,60		6099,60
2	Атанова Елена Васильевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
3	Ревенкова Наталья Петровна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
4	Фарафонова Ирина Вячеславовна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
5	Киселева Юлия Сергеевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
6	Жаткина Светлана Васильевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10

7	Коростелёва Любовь Ивановна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
8	Трофимова Марина Алексеевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
9	Шеховцова Светлана Геннадьевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
10	Королева Юлия Сергеевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
11	Прокопчук Ирина Вячеславовна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
12	Замыцкая Ирина Викторовна	Педагог- психолог	1 ст.	10506	1575,90	336,19	12418,09
			0,5 ст.	5253	787,90	1050,60	7091,50
13	Забурдаева Алевтина Юрьевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
14	Никонова Ирина Валерьевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
15	Лукьянчикова Светлана Васильевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
16	Собе-Панек Ольга Ивановна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90	2101,20	14183,10
17	Беленькова Екатерина Олеговна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
18	Селютинна Галина Васильевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
19	Башкирева Наталья Александровна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
20	Лобанова Дарья Николаевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
21	Холич Светлана Станиславовна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
22	Переверзева Татьяна Викторова	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
23	Чичирко Инна Валентиновна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
24	Лаврентьева Инна Викторовна	воспитатель 1 категория	1 ст.	11309	1696,35		13005,35
25	Яцкая Светлана Юрьевна	воспитатель	1 ст.	10506	1575,90		12081,90
26	Гудинова Сабина Олеговна	Педагог- организатор	1 ст.	10405	1560,75		11965,75
		воспитатель	0,25 ст.	2626,50	393,98		3020,48
27	Сухомлина Ольга Николаевна	Педагог- организатор	1 ст.	10405	1560,75	2081	14046,75
28	Кобцева Марина	Инструктор по	1 ст.	11199	1679,85	1119,90	13998,75

	Валерьевна	физической культуре (бассейн) высшая кат.	0,5 ст.	5599,50	839,93		6439,43
29	Хомова Дарья Сергеевна	Инструктор по физической культуре высш. кв.кат	1 ст.	11199	1679,85	1119,90	13998,75
			0,5 ст.	5599,50	839,93		6439,43
30	Локтионова Наталья Сергеевна	Социальный педагог	1 ст.	10405	1560,75		11965,75
		воспитатель	0,25 ст.	2626,50	393,98		3020,48
31	Рюмшина Наталья Александровна	Учитель-логопед Высш. кв.кат.	1 ст.	12258	1838,70	2451,60	16548,30
			0,5 ст.	6129	919,35	1225,80	8274,15
32	Паливанова Мария Викторовна	Учитель-логопед 1 квал. кат.	1 ст.	11417	1712,55	2283,40	15412,95
			0,5 ст.	5708,50	856,28	1141,70	7706,48
33	Пегасова Виктория Сергеевна	Педагог – психолог	1 ст.	10506	1575,90	336,19	12418,09
			0,5 ст.	5253	787,90		6040,95
34	Ермолаева Елена Александровна	Музыкальный руководитель	1 ст.	9638	1445,70	963,80	12047,50
			0,5 ст.	5189	778,35		5967,50

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

№ п / п	Ф.И.О.	Должность	Величина коэффициента
1	Андреев Никита Григорьевич	дворник	2,92376
2	Андреева Татьяна Александровна	кастелянша 0,5 ст.	2,92376
3	Багина Юлия Николаевна	мл.воспитатель - 1,37 ст.+ 13%	2,60077

4 .	Беликова Ольга Ивановна	мл.воспитатель - 1,25 ст.	2,60077
5 .	Брызгалова Оксана Андреевна	дворник	2,92376
6 .	Васильева Ирина Михайловна	мл.воспитатель - 1,25ст. + 15% гр. комб. напр.	2,13110
7 .	Гридина Юлия Алексеевна	мл.воспитатель - 1,25ст.+ 15% гр.комбин.напр.	2,13110
8 .	Гришин Федор Владимирович	рабочий по обслуж. зданий	2,92376
9 .	Дивавина Татьяна Геннадьевна	кухонный рабочий	2,92376
1 0 .	Дюмин Виктор Михайлович	рабочий по обслуживанию зданий	2,92376
1 1 .	Евдокимова Надежда Леонидовна	сторож 0,76 ст.	индивидуально
1 2 .	Евдокимова Светлана Николаевна	повар + 12%,	2,92376
1 3 .	Евдокимова Оксана Анатольевна	кладовщик 1,3 ст	2,92376
1 4 .	Сунцова Татьяна Васильевна	мл.воспитатель - 1,25 ст.	2,60077
1 5 .	Зиборова Тамара Николаевна	рабочий по стирке - 1,37 ст. + 13% + 12%	2,92376
1 6 .	Тураева Лолахон Илхом Кызы	мл.воспитатель - 1,25 ст.	2,60077
1 7 .	Калмыкова Галина Петровна	сторож 0,76 ст.	индивидуально
1 8 .	Киселева Юлия Сергеевна	мл. воспитатель	2,92376
1 9 .	Ложков Вадим Валентинович	техник - электрик, (совместительство - 0,5 ст.)	2,43645
2 0 .	Локтионова Елена Александровна	уборщик служебных помещений	2,92376
2 1 .	Михайлова Наталья Фёдоровна	кухонный рабочий	2,92376
2 2 .	Можаров Алексей Сергеевич	рабочий по обслуживанию зданий (совместительство - 0,5 ст.)	2,92376
2 3 .	Давыдкин Александр Николаевич	сторож 0,76 ст.	индивидуально

2 4 .	Павлова Татьяна Владимировна	вахтёр	2,92376
2 5 .	Пинашкина Елена Ивановна	уборщик бассейна -12%, оператор хлораторной установки - 0,37 ст. + 13% совмещ.	2,92376
2 6 .	Праведников Сергей Вадимович	рабочий по обслуживанию зданий (совместительство - 0,5 ст.)	2,92376
2 7 .	Прокопова Ирина Николаевна	мл.воспитатель - 1,25ст.+ 15% гр.комбин.напр.	2,13110
2 8 .	Руднев Петр Дмитриевич	дворник	2,92376
2 9 .	Сидорина Ирина Викторовна	повар + 12%	2,92376
3 0 .	Солодова Татьяна Ивановна	вахтёр	2,92376
3 1	Токарева Светлана Николаевна	мл.воспитатель - 1,25 ст.	2,60077
3 2 .	Фатеева Светлана Александровна	мл.воспитатель - 1,25 ст.	2,60077
3 3 .	Трофимова Ирина Вячеславовна	мл.воспитатель - 1,25 ст.	2,60077
3 4 .	Яцкая Светлана Юрьевна	делопроизводитель	2,42930
3 5 .	Струкова Раиса Олеговна	специалист по охране труда 0,5 ст.	2,09347

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Величина оклада		
Ф.И.О.	должность	Оклад
Багина Юлия Николаевна	младший воспитатель+15% (компенсирующая группа)	6625,15
Беликова Ольга Ивановна	младший воспитателя +15% (компенсирующая группа)	6625,15
Тураева Лолахон Илхом Кызы	младший воспитатель	5761,0

	Васильева Ирина Михайловна	младший воспитатель+15% (компенсирующая группа)	6625,15
	Гридина Юлия Алексеевна	младший воспитателя+15% (компенсирующая группа)	6625,15
	Проколова Ирина Николаевна	младший воспитателя	5761,0
	Токарева Светлана Викторовна	младший воспитателя	5761,0
	Сунцова Татьяна Васильевна	младший воспитатель	5761,0
		младший воспитателя +15% (компенсирующая группа)	6625,15
	Трофимова Ирина Вячеславовна	младший воспитатель	5761,0
	Фатеева Светлана Александровна	младший воспитатель	5761,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 11
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Величина оклада			
	Ф.И.О.	должность	Оклад
1.	Евдокимова Светлана Николаевна	шеф-повар	6706,00
2.	Ложков Вадим Валентинович	техник – электрик Совм.0,5ст	6036,00
3.		специалист по ОТ Совм.0,5ст	6706,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 12
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Величина оклада			
	Ф.И.О.	должность	Оклад
4.	Андреев Никита Григорьевич	рабочий по обслуживанию здания	5287,00
5.	Руднев Петр Дмитриевич	дворник	5287,00
6.	Брызгалова Оксана Андреевна	дворник	5287,00
7.	Можаров Алексей Сергеевич	рабочий по обслуживанию здания	5287,00
8.	Давыдкин Александр Николаевич	сторож – 0,76ст	Ежемесячно
9.	Дивавина Татьяна Геннадьевна	уборщик служебных помещений	5287,00
10.	Сидорина Ирина Викторовна	повар 3р	6036,00
11.	Дюмин Виктор Михайлович	рабочий по обслуживанию здания	5287,00
12.	Евдокимова Надежда Леонидовна	кухонная рабочая	5287,00
13.	Павлова Татьяна Владимировна	вахтёр	5287,00
14.	Зиборова Тамара Николаевна	рабочий по стирке спецодежды	5287,00

15	Локтионова Елена Александровна	уборщик служебных помещений	5287,00
16	Евдокимова Оксана Анатольевна	кладовщик	5287,00
17	Михайлова Наталья Фёдоровна	кухонная рабочая	5287,00
18	Полыгалов Сергей Семёнович	сторож – 0,76	Ежемесячно
19	Пинашкина Елена Ивановна	уборщик бассейна +12%	5287,00
20	Багин Иван Андреевич	сторож- 0.76ст.	Ежемесячно
21		дворник	5287,00
22	Солодова Татьяна Ивановна	вахтёр	5287,00
23	Сидорина Ирина Викторовна	повар 3р + 12%	6036,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 13
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

Величина оклада			
	Ф.И.О.	должность	Оклад
1.	Фиястро Виталия Викторовна	Инструктор ЛФК	9396,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 14
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

№ п/п	Наименование конкретных видов работ	Размер доплаты (оклада (ставки))
1.	Педагогическим работникам - за руководство методическими объединениями	до 0,15
2.	Педагогическим работникам - за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства, при отсутствии в штате учреждения должности социального педагога	0,20
3.	Учителям, преподавателям муниципальных образовательных организаций города Курска - за подготовку стипендиатов главы Администрации города Курска (на период с 1 сентября по 31 августа следующего года)	0,10
4.	Работникам: образовательных учреждений - за работу в составе психолого - медико-педагогического консилиума	до 0,20
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций – за призовые места на международных, республиканских, областных и городских профессиональных смотрах и конкурсах (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда): за первое место за второе место за третье место	0,50 0,40 0,30

ПРИЛОЖЕНИЕ 15
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка –
детский сад №

93»

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. с 01 сентября 2023 г..
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5992

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. с 01 сентября 2023 г.
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда и технике безопасности	6975

ПРИЛОЖЕНИЕ 16
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка -
детский сад №

93»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб. с 01 сентября 2024 г.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтёр, уборщик служебных помещений, уборщик бассейна, кухонный рабочий, рабочий по стирке белья,	5499

	рабочий по обл.зданий.	
--	------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб с 01 сентября 2023 г.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6278
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационным уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (9-10 разряды): старший повар	10256

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью

Заведующий

МБДОУ «Центр развития ребенка
детский сад №93»

Уткина И.В.

45 листов

