

Согласовано
Председатель профкома
МДОУ « Бурят-Янгутский детский сад»
сад»
Афанасьева Т.Р.
« 29 » *сентябрь* 2011

Утверждено
заведующей МДОУ
«Бурят-Янгутский детский
сад»
Пилунова С.А.
« 29 » *сентябрь* 2011

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Бурят-Янгутский детский сад»

Принято на собрании коллектива
работников МДОУ
«Бурят-Янгутский детский сад»
« 24 » *сентябрь* 2011
Протокол *№ 3*

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МДОУ «Бурят-Янгутский детский сад»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Бурят-Янгутский детский сад» (далее по тексту - Учреждение), разработано в соответствии с:

- с постановлением и.о.мэра МО «Осинский район» от «22» ноября 2010г. №827 «О введении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Осинского района, отличной от Единой тарифной сетки»

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников Учреждения:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, нормативными правовыми актами МО «Осинский район», содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Учреждение разрабатывает Положение об оплате труда работников и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, предварительно направив его в Осинское муниципальное управление образования для экспертизы, осуществляемой с участием представителей районной организации профсоюза работников образования.

6. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

$ZП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

7. Должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК$, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего

коэффициента данные выплаты суммируются.

8. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

Работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального размера оклада (ставки);

работникам Учреждения, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования» или «Отличник народного просвещения» - 10% от минимального размера оклада (ставки).

Все повышающие коэффициенты начисляются на размер минимального оклада (ставки) образуют должностной оклад. Компенсационные выплаты начисляются от должностного оклада.

9. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 5).

Учреждение в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных настоящим Положением.

Введение соответствующих повышающих коэффициентов по должностям, не подлежащим аттестации, устанавливается работнику исходя из сложности выполняемой работы, отношения к работе и других критериев, утвержденных локальным актом учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

10. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки и мастерства, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы, личных деловых качеств работника, его индивидуальных качеств, отношения к работе и других факторов, утвержденных локальным актом учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника персонально по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на квартал.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или

в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

13. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

14. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Педагогические работники

15. Минимальные размеры окладов (ставка) педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 1).

16. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в размерах согласно Приложению 5.

17. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 1.

18. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

19. Минимальные размеры окладов (ставка) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 2,3, 4).

20. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

21. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Минимальные размеры окладов (ставок) рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приведены в Приложении 4).

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

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

25. Зарплатная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее по тексту - руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

26. Руководящим работникам, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);

за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования» или «Отличник народного просвещения» - 10% от минимального размера оклада (ставки).

При наличии у руководящего работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

27. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от стажа работы по данной должности, квалификации, личных деловых качеств, отношения к работе и других факторов. Кратность увеличения должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Осинского муниципального управления образования.

Вновь назначаемому руководителю устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное учреждение.

Средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения за истекший календарный год является минимальным размером оплаты труда для руководителя образовательного учреждения.

Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Приложением 7.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя в зависимости от стажа работы по данной должности, квалификации, личных

деловых качеств, отношения к работе и других факторов, утвержденных локальным актом учреждения.

28. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю Учреждения устанавливаются Осинским муниципальным управлением образования. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом Осинского муниципального управления образования.

29. Премирование руководителя образовательного учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за высокое и значимое достижение учреждения.

Единовременное премирование руководителя образовательного учреждения может производиться не более одного раза в полугодие и осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств до 3%, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

Единовременное премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется на основании приказа начальника Осинского муниципального управления образования, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у руководителя образовательного учреждения дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

30. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности;

31. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

32. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест 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 прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

34. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 6.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

36. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Основаниями для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут являться:

виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;

виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), связанные с достижениями, не носящими систематический характер, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;
- за особые заслуги работника перед учреждением;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), в работе дошкольных и муниципальных экспертных комиссий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за досрочное выполнение работ;

37. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении, с

участием выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета.

38. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

39. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

40. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 8)

41. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения, а также критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 8.

42. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

43. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь отдельным работникам. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работникам в особых случаях по семейным обстоятельствам:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами;
- смерть работника, смерть близких родственников;

- наступление критических обстоятельств (пожар, затопление и т.д.);
- тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного мотивированного заявления нуждающегося (или его близких родственников) по представлению профсоюзного комитета Учреждения.

Материальная помощь предоставляется из Фонда оплаты труда при условии его экономии.

44. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, а также средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

45. Минимальные размеры окладов, предусматриваемые для всей ПКГ, рассматриваются в качестве базовых и являются основой для формирования с использованием повышающих коэффициентов конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням в зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы.

- наступление критических обстоятельств (пожар, затопление и т.д.);
- тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного мотивированного заявления нуждающегося (или его близких родственников) по представлению профсоюзного комитета Учреждения.

Материальная помощь предоставляется из Фонда оплаты труда при условии его экономии.

44. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, а также средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

45. Минимальные размеры окладов, предусматриваемые для всей ПКГ, рассматриваются в качестве базовых и являются основой для формирования с использованием повышающих коэффициентов конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням в зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских работников**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер минимального оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Медицинская сестра	3900	0, 18

Общепромышленные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» I 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:	2710,2800, 3070
Рабочий по стирке белья	
Слесарь- электрик	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож	
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3100

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	10% – для второй категории; 30% – для первой категории; 50% – для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Воспитатель	
Старший воспитатель	
Учитель	

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- компенсация за работу в ночное время работникам Учреждения производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

- доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

- педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального размера оклада (ставки);

в) ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждение, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

-20% минимального размера оклада (ставки) (до 3 лет работы);

- 10% минимального оклада (ставки) (3-5 лет работы);