

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

 О.М. Левченко
« 08 » 12 20 16 г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующего МБДОУ
«Детский сад № 174»
общеразвивающего вида

 Е.А. Бажина
« 08 » 12 20 16 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 174»
общеразвивающего вида**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 174» общеразвивающего вида (далее — МБДОУ), реализующего программу дошкольного образования за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) главы города от 22.12.2008 N 4368 "Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» приказом Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Барнаула от 21.10.2016 № 208 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования».

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МБДОУ «Детский сад № 174» общеразвивающего вида, регулирует порядок и условия оплаты труда работников финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее — условия оплаты труда), включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительные соглашения между работодателем и работником.

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

1.6. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.7. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ

2.1. Оплата труда работников МБДОУ состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования (стаж). Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Детского сада в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала с учетом квалификации, уровня образования, специфики. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем Детского сада.

2.5. ФОТ работников учреждения формируется за счет средств городского и краевого бюджетов. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом ДОУ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором.

2.8. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.10. Формирование ФОТ ДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования ДОУ на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчете на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям, с применением районного коэффициента.

2.11 Размер ФОТ учреждения определяется приказом Комитета в соответствии с утвержденным нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ ДОУ

3.1. При распределении ФОТ в ДОУ выделяются части краевого и городского бюджетов:

- за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

- за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- административно-управленческого персонала (заведующий, главный бухгалтер);

- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом);

- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар (повар), слесарь-сантехник.

3.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание ДОУ в пределах выделенных средств.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДОУ

4.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОУ устанавливаются руководителем Детского сада на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов (приложение 1).

4.2. К окладам педагогических работников ДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;

- за уровень образования;

4.2.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (приложение 2);

4.2.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (приложение 3);

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1 За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ДОУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

5.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.1.2. ДОУ осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

5.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась 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 проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника ДОУ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику ДОУ производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ;

5.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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) объема дополнительной работы;

5.1.7. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

5.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем ДООУ и устанавливаются коллективным договором, с учетом мнения Управляющего совета ДООУ.

5.3. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДООУ

6.1. Для педагогических работников ДООУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первые три года);
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;
- премии по итогам работы за год.

6.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (приложение 4);

6.1.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный);

6.1.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу. Размер выплаты определяется ДООУ самостоятельно в пределах средств, выделенных ДООУ на оплату труда;

6.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год

устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников ДОО, утверждаемым руководителем ДОО. Размер выплаты устанавливается руководителем ДОО по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

6.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДОО.

6.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

6.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО устанавливаются коллективным договором, с учетом мнения Управляющего совета.

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДОО

7.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

7.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальными актами ДОО по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материальных ценностей.

7.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

7.1.3. Премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года.

7.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется руководителем ДОО согласно оценки деятельности работников, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

7.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя ДОО.

8. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ДООУ

8.1. Оплата труда административно-управленческого персонала ДООУ состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

К административно-управленческому персоналу относятся руководитель ДООУ, главный бухгалтер.

8.2. Оклад руководителя ДООУ устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения ДООУ к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений образования города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 5).

8.3. Оплата труда руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала ДООУ. К основному персоналу ДООУ относятся педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников ДООУ.

8.4. Размер оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя ДООУ в соответствии с локальными нормативными актами ДООУ.

8.5. К окладам руководителя, главного бухгалтера ДООУ устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования.

8.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главных бухгалтеров (приложение 2);

8.5.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу (приложение 3);

8.6. Руководителю, его заместителями главному бухгалтеру ДООУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера.

8.7. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за качество, интенсивность и сложность труда;
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- премии.

8.7.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для руководителя, главного бухгалтера - с учетом стажа работы по специальности (приложение 4);

8.7.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу ДООУ устанавливаются за качество, интенсивность и сложность труда в зависимости от сложности работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы и фактической нагрузки.

8.7.4. Административно-управленческому персоналу ДООУ устанавливаются премии за эффективную работу в течение года.

8.8. Руководителю ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям ДОУ, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию и [постановлением](#) администрации города от 18.03.2015 N 365 "Об утверждении стандартов качества предоставления муниципальных услуг в сфере образования". Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности руководителя ДОУ проводится экспертной группой Комитета в соответствии с Положением об экспертной группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

8.9. В трудовом договоре с руководителем ДОУ предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление ДОУ деятельности по оказанию платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

8.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу ДОУ (за исключением руководителя ДОУ) определяется по результатам труда руководителем ДОУ по согласованию с представительным органом работников ДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Периодичность стимулирующих выплат определяется представительным органом ДОУ.

8.11. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя ДОУ) оформляется приказом руководителя ДОУ, руководителю ДОУ - приказом Комитета.

9. ПРЕМИРОВАНИЕ

9.1. В дошкольном образовательном учреждении существуют следующие меры поощрения:

- почетная грамота МБДОУ;
- благодарственное письмо;
- ценный подарок;
- премия;

другие формы и методы поощрения.

9.2. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;
- в связи с присвоением почетных званий отличия Российской Федерации;

- в связи с юбилеем;

9.3. По решению руководителя Учреждения осуществляется премирование:

- старшего воспитателя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

9.4. Порядок премирования работников Учреждения определяется утвержденными локальными нормативными актами Учреждения

9.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

9.6. Руководителем Учреждения может быть принято решение о выделении большого объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленным настоящим положением и локальным актом Учреждения.

9.7. При разработке критериев премирования работников могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

9.8. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная работа и своевременная сдача отчетности;

- качественная подготовка материалов к выставкам, конкурсам;

- качественное проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения.

10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

10.1. Учреждение в пределах выделенного фонда оплаты труда может выплачивать своим работникам материальную помощь. Материальная помощь максимальными не ограничивается. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств.

11. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДООУ В ПРЕДЕЛАХ УТВЕРЖДЕННОГО ФОТ

Руководитель ДООУ в пределах утвержденного ФОТ:

- утверждает структуру ДООУ, штатную численность работников;

- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- определяет размеры окладов работников ДОУ, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ. В случае образования экономии заработной платы в ДОУ средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

**Размеры
минимальных рекомендуемых окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	3355
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	4473
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	4589
	второй	педагог дополнительного образования	4819
	третий	воспитатель, педагог-психолог	5278
	четвертый	старший воспитатель	5507
4.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3355
5.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих второго уровня		
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	4819
6.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4896
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	2952
		дворник	2952

		подсобный рабочий (грузчик)	2952
		машинист по стирке и ремонту белья	2952
		уборщик территории	2952
		кастелянша	2952
		кладовщик	2952
		сторож (вахтер)	2952
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня			
	первый		
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4473
		шеф-повар (повар)	4473
	второй	слесарь-сантехник	4473

**Коэффициенты
к окладу за наличие квалификационной категории административно-
управленческих, педагогических работников МОО**

№ п /п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 24.04.2011 N 258-осн, от 17.02.2012 N 214-осн, от 24.02.2012 N 304-осн на соответствие занимаемой должности	
1.1.	Вновь назначаемый руководитель с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 3,3 до 4,3 балла	1
1.2.	Для работающего или вновь назначенного руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,3 до 4,5 балла	1,1
	от 4,5 до 5,0 балла	1,15
2.	Для педагогических работников, аттестованных по условиям, действовавшим после вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014N02-06/06/494 "О направлении методических рекомендаций"	
2.1.	На соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 0,56 до 0,69 балла	1,03
	от 0,7 до 0,79 балла	1,04
	от 0,8 до 1,0 балла	1,05
2.2.	Первая квалификационная категория	1,1
2.3.	Высшая квалификационная категория	1,15
3.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 26.12.2013 N 1598-осн, от 29.04.2014 N 636-осн на соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
3.1.	Вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1
3.2.	Вновь назначаемый руководитель от 4,01 балла и более	1,1
3.3.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла	1,1

3.4.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15
------	--	------

Приложение 3

Коэффициенты за уровень образования педагогических работников, административно- управленческого персонала

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

**Коэффициенты
за стаж работы административно-управленческого персонала, педагогических
работников ДОУ**

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
от 5 до 10 лет	1,05
от 10 до 15 лет	1,1
от 15 лет и более	1,15

Коэффициент

за счет работы в транзитной зоне в период с 15.08.2015 по 15.09.2015

Стаж работы	Коэффициент
от 2 лет	1,02
от 3 до 10 лет	1,1
от 10 до 15 лет	1,18
от 15 лет и более	



Специальное, исключительное
 и исключительное право
 15 (пяти) лет
 и др. категориям
 граждан Республики Башкортостан
 (подпись)