

ПРИНЯТО:
Советом учреждения
МБУ детского сада
№ 126 «Солнечный зайчик»
Протокол № 2 от «21» 10 2019г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом заведующего
от «21» 10 2019г. № 160-од
О.В. Гаевская



УЧТЕНО: мотивированное мнение
работников
Уполномоченный представитель
интересов работников
Е.Ю. Шереметьева Е.Ю Шереметьева
Протокол № 4 от «21» 10 2019г.

Положение об оплате труда

г.Тольятти

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 126 «Солнечный зайчик» городского округа Тольятти (МБУ детский № 126 «Солнечный зайчик» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25.12.2018 (протокол №12), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 01.09.2007 системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 №392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012— 2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н, постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 №2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019 №2578-п/1 « О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 №2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном

подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»

Наименования должностей служащих или профессий рабочих и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, утвержденным в постановлении Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. Базовые должностные оклады работников Учреждения устанавливаются постановлением администрации городского округа Тольятти об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти в рамках бюджетных средств, выделенных на эти цели.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.5. Количество единиц штатного расписания определяется руководителем Учреждения, исходя из оптимального обеспечения учебно-воспитательного процесса и организации деятельности всех структур.

1.6. Руководитель Учреждения сроком на один учебный год утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются наименования должностей служащих (профессии рабочих) в соответствии с законодательными актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Положения.

1.7. Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья 5% - педагогическим работникам; 5% - помощнику воспитателя.

1.7. Внесение изменений в штатное расписание утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.8. Объем нагрузки по тарификации на весь учебный год педагогическому составу с закреплением учебных групп определяется приказом заведующего на начало учебного года.

1.9. Тарификация (оплата труда за педагогическую работу в соответствии с учебным планом) по основной образовательной деятельности планируется на начало учебного года не позднее 10 сентября, утверждается приказом заведующего.

1.10. Оплата труда работников Учреждения регулируется локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидии, за счет средств бюджетов различного уровня и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ_б- базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ_{ст}- стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные разделом V Положения.

Конкретный размер стимулирующей части в фонде оплаты труда учреждения регулируется Положением о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи Учреждения.

2.5. Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, направленных на оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных образовательных услуг и иных видов деятельности, выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера, устанавливаются в соответствии с Положением об оказании платных услуг, Положением о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи Учреждения.

2.6. Выплаты за оказание платных услуг Учреждением осуществляются на основании приказа заведующего Учреждением, из доходов, полученных Учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности следующим образом:

- цена оказания услуги в одной группе за один академический час, умноженная на количество отработанных часов, составляет размер заработной платы педагога за этап;
- фонд оплаты труда руководителя составляет не более 10% от полученного дохода от платных образовательных услуг. Для прочего персонала, обслуживающего процесс оказания платных образовательных услуг, составляет не более 45% от фонда оплаты труда педагогических работников за этап и устанавливается ежегодно приказом руководителя до начала оказания платных образовательных услуг в денежном выражении.

III. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

3.1. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Заработная плата педагогических работников Учреждений рассчитывается:

3.2.1. С учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию в следующих размерах:

1,1 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих первую категорию.

3.2.2. С учетом повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или

Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

3.3. Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются локальными актами Учреждения и отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

3.4. Установление заработной платы работнику Учреждения относится к компетенции Учреждения и регулируется его локальными актами.

3.5. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения размером не ниже базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих (Приложение к настоящему Положению).

3.7. Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.8. Заработная плата работника Учреждения определяется по формуле:

$$ЗПр = ДОр \times Кзн \times Ккк + Квр + СВр, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата работника Учреждения;

ДОр – базовый должностной оклад (оклад) работника Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ккк – повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

Квр - выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

Свр - выплаты стимулирующего характера.

3.9. Повышающий коэффициент включается в формулу расчета заработной платы и в должностной оклад не входит.

3.10. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из базовых должностных окладов (окладов) каждой из должностей.

3.11. Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры:

- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя

(реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

IV. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовым должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников, без учета доплат и надбавок.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Учреждения в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

4.5. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим разделом.

4.6. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, не менее 35% базового должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;

4.7. За временное исполнение обязанностей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, бухгалтера работнику производится выплата в размере не менее 20% от должностного оклада работника.

4.8. Квалификационная категория педагогическому персоналу устанавливается согласно прошедшей аттестации педагога, утверждается приказом заведующего.

4.9. Оплата труда работников Учреждения, за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из базовых должностных окладов (окладов) каждой из должностей, без учета повышающих коэффициентов.

V. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты определяются локальными актами Учреждения, которые разрабатываются в соответствии с федеральными и региональными ведомственными нормативными актами и рекомендациями.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на Положение о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы без учета иных выплат.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,
- за сложность контингента воспитанников (в группах с ограниченными возможностями здоровья, разновозрастные группы компенсирующей или комбинированной направленности; превышение плановой наполняемости).

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения устанавливаются Положением о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи Учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных Учреждению на эти цели.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных Положением о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи Учреждения.

5.5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений устанавливаются Положением о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи Учреждения в соответствии с ведомственными нормативными актами и рекомендациями, разработанными на федеральном и региональном уровнях.

5.6. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

VI. Порядок и условия назначения выплат социального характера

6.1. Выплаты социального характера устанавливаются Положением о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и выплат социального характера (материальной помощи) как в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) так и в фиксированной сумме.

6.2. Работникам Учреждения могут быть предоставлены выплаты социального характера (материальная помощь) за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Выплаты социального характера (материальная помощь) работникам устанавливается, один раз в год.

6.3. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);

- единовременная выплата к профессиональному празднику, к юбилейным датам (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);

- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

6.4. Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и материальной помощи Учреждения.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБУ

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, утверждаются постановлениями администрации городского округа Тольятти.

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

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Конкретное процентное соотношение заработной платы данной категории работников регулируется локальными актами учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом IV, разделом V и разделом VI настоящего Положения.

7.5. Заведующему Учреждения устанавливаются ежемесячная надбавка за осуществление приносящей доход деятельности за счет средств, полученным дошкольным учреждением от приносящей доход деятельности доплаты за оказание учреждением платных услуг. Размер ежемесячной надбавки за осуществление приносящей доход деятельности рассчитывается департаментом и устанавливается по согласованию с заместителем главы городского округа Тольятти по социальным вопросам.

7.6. Должностной оклад заведующего Учреждения, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем, внесение изменений в трудовой договор осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к данному трудовому договору.

7.7. Работа по расчету размера заработной платы заведующего осуществляется Комиссией по вопросам оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений, деятельность которой регулируется Постановлением администрации городского округа Тольятти от 25.01.2019 № 156-п/1 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти». Расчет оплаты труда заведующего направляется департаментом в Управление муниципальной службы и кадровой политики администрации городского округа Тольятти.

7.8. Выплаты стимулирующего характера и компенсирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации городского округа Тольятти от 25.01.2019 № 156-п/1 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

7.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 №874-п/1 «Об

установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

VIII. Оплата отпуска

8.1. В фонде оплаты труда Учреждения предусмотрена оплата следующих видов отпусков:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (в соответствии с Трудовым кодексом РФ, специальной оценкой условий труда, Коллективным договором Учреждения);
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск, начисляемая при увольнении.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Заработная плата выдается два раза в месяц (8 и 23 числа) путем перечисления на индивидуальный лицевой счет работника на основании личного заявления в письменной форме.

9.3. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период работы, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

9.4. Табели учета рабочего времени заполняет бухгалтер. Утверждает табели рабочего времени руководитель Учреждения.

9.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законодательством или трудовым договором.

9.6. Удержания с заработной платы разрешается производить в условиях и в пределах, предписанных действующим законодательством или в решении судов различной юрисдикции.

9.7. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающийся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

X. Заключительная часть

10.1. Учреждение имеет право изменять и дополнять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Советом Учреждения.

10.3. Настоящее Положение может быть отменено только решением Совета Учреждения.

Размер окладов для отдельных категорий (должностей) работников Учреждения

1. Базовые должностные оклады работников по квалификационной группе должностей «Педагогические работники» с учётом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию работников

№	Должность	Размер базового должностного оклада (без категории) (руб.)	Размер надбавки с учетом повышающего коэффициента 1,05 за первую квалификационную категорию (руб.)	Размер надбавки с учетом повышающего коэффициента 1,1 за высшую квалификационную категорию (руб.)
1	2	3	5	6
1	Воспитатель	16374,00	818,70	1637,40
2	Педагог-психолог	16374,00	818,70	1637,40
3	Учитель-логопед	16459,00	822,95	1645,90
4	Музыкальный руководитель	14008,00	700,40	1400,80
5	Инструктор по физической культуре	14008,00	700,40	1400,80
6	Старший воспитатель	16459,00	822,95	1645,90

2. Базовые должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих»

№	Должность	Размер базового должностного оклада (руб.)
1	2	3
1	Делопроизводитель	5507,00
2	Заведующий производством (шеф-повар)	5782,00
3	Бухгалтер	6319,00
4	Специалист по охране труда	6319,00

3. Базовые должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников «Учебно – вспомогательный персонал» первого уровня

№	Должность	Размер базового должностного оклада (руб.)
1	2	3
1.	Помощник воспитателя	7049,00

4. Базовые должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общепромышленные профессии рабочих

№	Должность	Размер базового должностного оклада (руб.)
1	2	3
1	Грузчик	5257,00
2	Дворник	5257,00

1	2	3
3	Кастелянша	5257,00
4	Кладовщик	5257,00
5	Кухонный рабочий	5257,00
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5257,00
7	Повар	5594,00
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5257,00
9	Сторож (вахтер)	5257,00
10	Уборщик служебных и производственных помещений	5257,00
11	Швея	5257,00

Компенсационные выплаты работникам Учреждения
в связи с выполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от
нормальных

№	Вид компенсационных выплат	Должность	Размер доплат и надбавок, в % к базовому должностному окладу	Основание
1	2	3	4	5
1	За работу в ночное время	Сторож (вахтер)	35%	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 №313/14-9 "Об оплате труда работников охраны в ночное время"
2	Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией, с сахарным диабетом и другими эндокринными заболеваниями	Воспитатель, учитель – логопед	5%	абзац 7 пункта 4.5 Постановления администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 №2019-п/1. Работа с детьми в группах компенсирующей направленности для детей с ЗПР, УО, ОНР, работа с детьми в группах оздоровительной направленности для детей с сахарным диабетом и другими эндокринными заболеваниями.
3	надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией, с сахарным диабетом и другими эндокринными заболеваниями	Музыкальный руководитель, педагог – психолог, инструктор по физической культуре	5% (за ставку работы)	абзац 7 пункта 4.5 Постановления администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 №2019-п/1. Работа с детьми в группах компенсирующей направленности для детей с ЗПР, УО, ОНР, работа с детьми в группах оздоровительной направленности для детей с сахарным диабетом и другими эндокринными заболеваниями.
4	надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией, с сахарным диабетом и другими эндокринными заболеваниями	Помощник воспитателя	5%	абзац 7 пункта 4.5 Постановления администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 №2019-п/1. Работа с детьми в группах компенсирующей направленности для детей с ЗПР, УО, ОНР, работа с детьми в группах оздоровительной направленности для детей с сахарным диабетом и другими эндокринными заболеваниями.

Отдельным категориям работников могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

коэффициент должность	К1 (1,8* *базовый должностной оклад)	К2 (2*базовый должностной оклад)	К3 (2,2*базовый должностной оклад)	К4 (2,5*базовый должностной оклад)
1	2	3	4	5
заведующий хозяйством	1. Среднее профессиональное образование. 2. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Обучение по пожарной безопасности, тепло-безопасности, электробезопасности. 3. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Обучение по пожарной безопасности, тепло-безопасности, электро-безопасности. 3. Переподготовка по должности «Менеджер». 4. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Обучение по пожарной безопасности, тепло-безопасности, электро-безопасности. 3. Переподготовка по должности «Менеджер». 4. Опыт работы не менее 10 лет.
контрактный управляющий	1. Среднее профессиональное образование. 2. Переподготовка. 3. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка. 3. Опыт работы не менее 7 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 9 лет.	1. Высшее образование. 2. Переподготовка, повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 10 лет.
экономист	1. Среднее профессиональное образование. 2. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Опыт работы не менее 7 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 7 лет.	1. Высшее образование 2. Повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 10 лет.
бухгалтер	1. Среднее профессиональное образование. 2. Опыт работы не менее 1 года.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 7 лет.	1. Высшее образование 2. Повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 10 лет.
секретарь руководителя	1. Среднее профессиональное образование. 2. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 12 лет.	
делопроизводитель	1. Среднее профессиональное образование. 2. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 5 лет.	1. Среднее профессиональное или высшее образование. 2. Переподготовка или повышение квалификации. 3. Опыт работы не менее 12 лет.	