

Приложение №2  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками

МКДОУ Савинского детского сада № 3 на 2020-2022 гг



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Большакова Оксана Вадимовна  
Протокол № 1 от «09» января 2020 г

От работодателя:  
Генеральный директор МКДОУ Савинский детский  
сад № 3  
Власова Светлана Михайловна  
Приказ № 8 от «13» января 2020 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения**  
**Савинского детского сада № 3**

**1. Основные понятия**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или

видов,повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя организации.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

## **2. Общие положения**

2.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3 (далее ДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Савинского муниципального района», постановлением администрации Савинского муниципального района от 2.10.2019 № 795-п «О внесении изменений в постановление администрации Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-а «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Савинского муниципального района».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ДОУ, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Положение о системе оплаты труда работников ДОУ вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

2.2. Положение об оплате труда работников учреждения принимается с учетом мнения представительного органа работников - профсоюза.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

2.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.6.Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат

стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. При наличии в подчинении руководителя ДОО работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются школьной антикоррупционной комиссией.

2.8. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется в пределах объема средств бюджета Савинского муниципального района предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год с учетом всех выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Фонд оплаты труда работников ДОО состоит из тарифного(базового) фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Решение о введении каждой конкретной выплаты принимает руководитель ДОО, при этом условия осуществления и размеры выплат устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными ДОО с учетом мнения представительного органа работников ДОО в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

2.11. Размер фонда стимулирования ДОО устанавливается руководителем ДОО.

2.12. В случае экономии фонда оплаты труда работников ДОО высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии).

2.13. Заработная плата работникам ДОО выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

### **3. Порядок расчета заработной платы работников**

3.1. Заработная плата работников ДОО определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Заработная плата работников ДООУ определяется по следующей формуле:

**$Z_{п} = O + K + C + D$** , где:

$Z_{п}$  – заработная плата работника;

$O$  – должностной оклад работника;

$K$  – выплаты компенсационного характера;

$C$  – выплаты стимулирующего характера;

$D$  – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.3. Должностные оклады работников ДООУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

**$O = M_o \times K_d$** , где

$O$  – должностной оклад работника;

$M_o$  – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

$K_d$  – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

3.4. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

**$Z_{п} = O_{ф} + K + C$** , где:

$Z_{п}$  – месячная заработная плата;

$O_{ф}$  – оплата за фактическую учебную нагрузку;

$K$  – выплаты компенсационного характера;

$C$  – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по

квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нч}}, \text{ где:}$$

**Оф** - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

**Ост** – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

**Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

**Нч** - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДООУ.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.6. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.7. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

3.8. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням

ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.9.Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.10. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников ДОУ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.11. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. Руководитель ДОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников системы образования, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же ДОО помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образования.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.2. Работникам ДОО могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам образовательных организаций, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время;

- 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 совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Для пунктов 3.4.2 - 3.4.4 настоящего положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются организацией самостоятельно.

4.6. Доплата специалистам ДОУ, расположенных в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку. Перечень должностей ДОУ, по которым устанавливается выплата предоставлен в Приложении № 2 к данному Положению.

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления ДОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

5.2. Руководитель ДОУ представляет в орган самоуправления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления ДОУ вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми организациями в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.5. В целях поощрения работников ДООУ, устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) всем категориям младшего обслуживающего персонала организаций, реализующих программы дошкольного общего образования – в размере 5,5%;
- 6) работникам, занимающим должность «помощник воспитателя» организаций, реализующих программы дошкольного общего образования - в размере 10,5%».

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.6.1. Выплаты:

- за государственные награды и почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду, почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

5.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.6.3. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель ДООУ, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в положении о стимулирующих выплатах ДООУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6.5. Поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии) могут выплачиваться за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.6.6. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.6.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом ДОУ. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ прилагается к настоящему положению (приложение № 3).

5.6.8. Материальная помощь – это дополнительная выплата, направленная на оказание поддержки работникам ДОУ в ситуации, существенно влияющих на материальное положение работника. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- к ежегодному очередному отпуску,
- при длительном расстройстве здоровья,
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)
- при смерти родителей, супруга (супруги), детей,
- в иных случаях.

5.6.9. Материальная помощь работнику ДОУ выплачивается на основании его личного заявления по приказу руководителя ДОУ.

5.6.10. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя ДОУ) по результатам труда производится руководителем ДОУ по согласованию с Управляющим Советом ДОУ и профсоюзной организацией.

5.6.11. Конкретный размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя ДОУ) устанавливается на основании приказа руководителя ДОУ.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

Для педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

6.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.6. Штатное расписание организации утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

6.7. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по  
квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от  
повышающих коэффициентов к минимальным окладам по  
квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2315	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2459	1

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств. -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд</p>	2531	1 1,07
	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд</p>	3009	1 1,1
	3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"</p>	3470	1
	4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы),</p>	4163	1

	в том числе: водитель автобуса, осуществляющий специализированные перевозки детей.		
--	--	--	--

**ПКГ должностей работников образования(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3243	1,00
<b>-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3610	1,0
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	4173	1,0
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4758	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4758	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5210	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель	5210	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5210	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5518	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования;	5518	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5518	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория

	Методист	5518	Прочие учреждения 1,146 - Без категории
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5552	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10- Первая категория 1,25- Высшая категория
	Старший методист; преподаватель	5552	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5552	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
	Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов (в возрасте до 30 лет) в образовательном учреждении)	Минимальный оклад	1,15
	Для педагогических работников, занимающихся выявлением и адресной поддержкой одаренных детей, развитием их интеллектуального и творческого потенциала по	Минимальный оклад	1,2

	индивидуальным планам и программам, обеспечивающим высокие образовательные результаты и достижения».		
	<b>-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	5449	1,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального	5766	1,0

	образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5811	1,0

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей образовательных учреждений, по которым  
устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, руководитель структурного подразделения, реализующий общеобразовательную программу дополнительного образования; преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, медицинская сестра, старший вожатый, инженеры (электроники и программисты).