

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», Законом Амурской области от 17.03.2005 № 461-ОЗ «О единовременных социальных пособиях работникам государственных организаций области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Амурской области от 21.02.2013 № 64 «О комплексе мер по модернизации системы общего образования Амурской области в 2013 году и на период до 2020 года», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», приказом МУ Отдела образования администрации Бурейского района от 27.08. 2014 № 160.

Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников МДОКУ Малиновский д/с № 14 «Берёзка» (далее – учреждение) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении.

1.2. 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, установленного законодательством Российской Федерации и Амурской области на соответствующий год.

1.3. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.4. Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), штатных нормативов, норм обслуживания и других типовых норм, утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

1.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя учреждения, которая устанавливается учредителем.

1.8. В рамках развития кадрового потенциала руководителем учреждения заключаются с работниками эффективные контракты.

1.9. Эффективный контракт – это утвержденная Правительством Российской Федерации форма трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

1.10. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.11. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в данном учреждении на начало финансового года.

В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год на 1 января и 1 сентября текущего года.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

1.13. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк ,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;

з) рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений («Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год» утвержденной решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 11);

и) мнения представительного органа работников учреждения.

2.3. Учреждение в соответствии с рекомендуемыми МУ Отделом образования администрации Бурейского района размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Бурейского района, занятых в сфере образования, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее - оклады (ставки), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам):

- по занимаемой должности (приложение 1 к Положению);

- за уровень образования (по ПКГ должностей педагогических работников).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) образует новые должностные оклады (ставки) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер нового должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на ве­личину повышающих коэффициентов по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.5. Работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении конкретного работника учреждения принимается руководителем учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,0.

2.6. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

# 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) без учета персонального повышающего коэффициента.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

3.4. Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. 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. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

3.6. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.7. Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), (за время фактической занятости в указанных условиях). Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации их мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

3.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.9. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за ненормированный рабочий день могут устанавливаться доплаты к окладам (ставкам). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

размер доплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

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

Размер доплаты составляет:

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

3.11. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.13. При введении новых систем оплаты труда в учреждения и размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.14. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права.

# 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за квалификационную категорию (педагогам);

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.), к юбилейным датам и праздникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут  
быть отнесены надбавки за:

выполнение особо важных и срочных работ, участие в мероприятиях;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных программах, работе по инновационным и пилотным программам.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соот­ветствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с МУ Отдел образования администрации Бурейского района.

4.4. С целью поощрения за общие результаты работники могут премироваться по итогам за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к юбилейным датам и праздникам.

4.5. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются локальным актом.

4.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы, установленных МУ Отдела образования администрации Бурейского района (далее Отдел образования) и образовательным учреждением.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.8. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

**5. Особенности оплаты труда педагогических**

**работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

5.1. Норма часов педагогической работы за ставку (продолжительность рабочего времени) установлена 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».

5.2. Базовый оклад определяется в соответствии с занимаемой должностью и образованием педагогического работника по формуле:

**Обаз = До + До х (К1+К2) + Р** , где

**До -** должностной оклад по ПКГ (приложение 1)

**К1, К2, -** повышающие коэффициенты в соответствии с п. 2.4. настоящего Примерного положения.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяются повышающие коэффициенты | Условное обозначение | Размеры коэффициентов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Занимаемая должность | **К1** | В соответствии с приложением 1 |
| 1. Уровень образования | **К2** | 0,1 - для  педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование;  0,3 – для  педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование |

**Р -** компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (100 рублей) устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку.

Должностной оклад прочего педагогического персонала, включая воспитателей, равен базовому окладу:

**Одолж = Обаз**

5.3. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

5.4. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

5.5. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.6. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

5.8. Учителям-логопедам размеры окладов (ставок) устанавливаются аналогично лицам, имеющим высшее дефектологическое образование (тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология).

5.9. Коэффициент за выслугу лет устанавливается в следующих размерах к должностному окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы | размер коэффициента |
| от 1 до 6 лет | 0,03 |
| от 6 до 10 лет | 0,05 |
| от 10 до 15 лет | 0,06 |
| свыше 15 лет | 0,07 |

При установлении стажа для выплаты надбавки учитываются периоды работы в данном или аналогичном по профилю учреждении по должности.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

5.10. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения со дня вынесения решения аттестационной комиссией с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности путем применения коэффициента.

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,40 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную(ый) учебную нагрузку(объем работ) при тарификации.

Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

5.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделами 3,4 настоящего Положения.

**6. Оплата труда работникам общеотраслевых должностей и профессий рабочих**

6.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Бурейского района, занятых в сфере образования, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.3. Размеры окладов в учреждении устанавливаются приказом руководителя учреждения по каждой ПКГ, используемой в учреждении.

6.4. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:

1) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н;

2) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н;

3) профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н.

6.5. Повышающие коэффициенты, стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в положении об оплате труда, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

6.6. При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся (разделы 3, 4 настоящего Положения).

6.7. Размер выплаты за выслугу лет конкретизируется локальным актом образовательного учреждения.

**Приложение № 1**

к положению об оплате труда работников МДОКУ Малиновский д/с № 14 «Берёзка»

Размеры должностных окладов, повышающих

коэффициентов работников МДОКУ Малиновский д/с № 14 «Берёзка»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | |
| 1 | 2 | 3 | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»,  **должностной оклад 2382 руб.** | | | |
| 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» ([Постановление](consultantplus://offline/ref=0BC2945BE168C16212740228B0C30CFA7E3D55769ABD4E48FE18640A35a45DE) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30) - **рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной;**  - выпуск 51 раздел "Торговля и общественное питание" – **кухонный рабочий,**  **повар.**  Наименования профессий рабочих в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (Утвержден [Постановлением](consultantplus://offline/ref=864FE442F9C4B8D47B3B43A450FADBAE3857B979A15F0A4F4D6B93B13BCEC95FB5166A49D12C8B76E4H)  Государственного комитета СССР  по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102):  - Раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» - **кастелянша,**  **машинист по стирке и ремонту спец. одежды,**  **сторож,**  **уборщик служебных помещений.**  Наименование должностей предусмотрено и с учетом общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР) | | 0,04  0,04  0,04 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»,  **должностной оклад 2660 руб.** | | |
| 2 квалификационный уровень | **Заведующий хозяйством.** | 0,11 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня,  **должностной оклад 2525 руб.** | | |
| 1 квалификационный уровень | **Помощник воспитателя** | 0,55 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  педагогических работников,  **должностной оклад (ставка) 5554 руб.** | | |
| 1 квалификационный уровень | **Музыкальный руководитель** | 0,02 |
| 3 квалификационный уровень | **Воспитатель** | 0,02 |
| 4 квалификационный уровень | **Учитель-логопед (логопед)** | 0,05 |