

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое»

694046 Сахалинская область, Анивский район, с. Троицкое, ул. Молодежная, д. 13, телефон/факс: 8(42441) 94729

ПРИКАЗ

От 19 июля 2018

№ 150-ОД

**Об утверждении системы оплаты труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое»**

В соответствии со статьями 5, 133, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением Правительства Сахалинской области от 23.01.2013 № 22-р «Об отдельных вопросах реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в отношении педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, руководствуясь «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Анивского городского округа» утверждённого Постановлением администрации Анивского городского округа от 04.04.2018 № 764-па, Уставом МБДОУ № 2 «Колокольчик» с. Троицкое **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» (далее – Положение) (прилагается).
2. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникающие с 1 августа 2018 года.
3. Настоящее Положение опубликовать на официальном сайте МБДОУ № 2 «Колокольчик» с. Троицкое».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ № 2



А.А. Орлова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ № 2  
«Колокольчик» с. Троицкое»  
от 19 июля 2018 № 150-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» (далее - Положение) и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» (далее – Учреждений) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должности педагогических работников, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия), в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других работников, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности сферы здравоохранения, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

1.11. Устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения: не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

1.12. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: руководитель учреждения, его заместитель(-и), специалисты, другие работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения, охране, техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, социально-бытовое обслуживание.

## **2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам, за исключением рабочих Учреждения, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников дошкольного образования»;
- приложение № 2 «Должностные оклады медицинского персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады заведующих дошкольными образовательными учреждениями»;
- приложение № 4 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей».
- приложение № 7 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку зара-

ботной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Руководителю, педагогическим работникам и специалистам Учреждения, работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25 %

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему положению

2.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

<b>Квалификационная категория</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Высшая категория	0,40
Первая категория	0,30
Вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутриведомственное категорирование.

2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

<b>Уровень образования</b>	<b>Размер повышающего коэффициента</b>
Среднее профессиональное образование	0,10

Высшее профессиональное образование	0,20
-------------------------------------	------

2.10. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

2.11. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия, в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,55
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,40
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.6 – 2.9 настоящего раздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу.

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы

3.8. К заработной плате работников Учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка и начисляются на всю сумму заработной платы.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам.

4.1.2. Надбавка за выслугу лет.

4.1.3. Надбавка за стаж непрерывный работы.

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (месяц, квартал или год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 % оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 %.

4.3.1 Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3.4 и 4.3.5 пункта 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.4 пункта 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

<b>Стаж работы</b>	<b>Размеры выплат, процент</b>
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	35



Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.5. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей (приложение № 4 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 1 к настоящему Положению), медицинскому персоналу (приложение к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах:

<b>Стаж работы</b>	<b>Размеры выплат, процент</b>
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производятся на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности) утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с

учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;
- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, устанавливаются на основании решения комиссии по рассмотрению и определению размера премий по итогам работы за отчетный период.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## 5. Условия оплаты труда заведующего Учреждением

5.1. Заработная плата заведующего Учреждением, состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заведующему Учреждением следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы.
- коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

5.2.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

5.2.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей государственной услуги (количества воспитанников), устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Количество воспитанников, чел.	Размер коэффициента
Заведующий Учреждением, заместитель заведующего Учреждением	от 100 до 150	0,10
	151 и выше	0,20

Количество потребителей государственной услуги, контингент воспитанников Учреждения определяется по списочному составу на 01 января соответствующего года, согласно формам, единого государственного статистического наблюдения 85-К.

5.4. С учетом условий труда заведующему Учреждением к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заведующему Учреждением могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

5.5.1. Премирование заведующего Учреждением осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей заведующего, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования заведующего Учреждением, порядок и критерии премирования устанавливаются соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается заведующему Учреждением исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные заведующему Учреждением исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

5.8. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера заведующему Учреждением устанавливаются учредителем Учреждения.

5.9. Устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждением и среднемесячной заработной платы работников в кратности 4.

## **6. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий, предоставленных бюджетному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждений.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных пунктами 4.1.4 и 5.5 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для заведующего Учреждением – 60 % от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

- для педагогических работников Учреждений - не менее 20 % от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для рабочих Учреждений - не менее 55 % от суммы двенадцатикратного размера окладов.

6.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения к проекту бюджета на очередной финансовый год, а также фонд оплаты труда на каждый финансовый год (при необходимости – скорректированный фонд оплаты труда на текущий и (или) очередной финансовый год) подлежат согласованию с Учредителем (уполномоченным лицом).

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

## 7. Выплаты социального характера

Выплаты социального характера не входят в систему оплаты труда Учреждения и предусматривают возможность использования экономии фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, не входящих в систему оплаты труда.

Работникам Учреждения, на основании личного заявления и при наличии экономии по фонду оплаты труда может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - до 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - до 20000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - до 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждения в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) - до 5000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
(СТАВКИ ЗАРАБОТАННОЙ ПЛАТЫ)  
работников дошкольного образования**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Помощник воспитателя</b> среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	6504
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Инструктор по физической культуре</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	8824
	<b>Музыкальный руководитель</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	8824
2 квалификационный уровень	<b>Педагог дополнительного образования-</b> высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в обла-	9288

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, ставка заработной платы в рублях
	сти, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образования и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	
3 квалификационный уровень	<p><b>Воспитатель</b>  высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы</p>	9939
	<p><b>Педагог-психолог</b>  высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы</p>	9939
4 квалификационный уровень	<p><b>Старший воспитатель –</b>  высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы в должности воспитателя не менее 2 лет</p>	10372
	<p><b>Учитель-логопед</b>  высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы</p>	10372

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
медицинского персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
5 квалификационный уровень	<b>Старшая медицинская сестра</b> среднее профессиональное образование (повышенный Уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	8824



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД.

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД**  
**заведующих дошкольными образовательными учреждениями**

<b>Наименование должности, требования к квалификации</b>	<b>Должностной оклад, рублей</b>
Заведующий образовательным учреждением высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	24 862

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
специалистов и служащих общепрофессиональных должностей**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа <b>«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	<b>Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей, общепитию и др.)</b> начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование либо основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	6504
	<b>Делопроизводитель</b> начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	6504
Профессиональная квалификационная группа <b>«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	<b>Заведующий хозяйством</b> Среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 1 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	7586
Профессиональная квалификационная группа <b>«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности, требования к квалификации</b>	<b>Должностной оклад, в рублях</b>
1 квалификационный уровень	<b>Юрисконсульт</b> Высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы на должностях не менее 5 лет.	8514

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД.

**ПОРЯДОК****установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.6 настоящего Положения (далее – Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приоб-

щается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производятся на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;

- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

### **ПЕРЕЧЕНЬ № 1**

**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

<b>Наименование учреждений и организаций</b>	<b>Наименование должностей</b>
<p>I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старший мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделениями, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагог-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре

## ПЕРЕЧЕНЬ № 2

### периодов работы в отдельных учреждениях (организациях), которые засчитываются в педагогический стаж работников образования

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1 перечня № 2, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
отнесенных к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений,  
Анивского городского округа**

**1. Административно-управленческий персонал:**

**1.1. Руководители**

1. Руководитель (директор, заведующий, начальник) Учреждения.
2. Заместитель руководителя Учреждения (по УР, ВР, УВР, АХР, безопасности, по филиалу).

**1.2. Руководители структурных подразделений:**

1. Заведующий производством (шеф-повар).
2. Заведующий филиалом.
3. Заведующий прачечной.
4. Заведующий складом.
5. Заведующий хозяйством.
6. Заведующий мастерской.
7. Главная медицинская сестра.

**1.3. Специалисты и служащие:**

1. Администратор всех наименований.
2. Программист.
3. Специалист по охране труда.
4. Техник (всех специальностей).
5. Экономист (всех специальностей и наименований).
6. Юрисконсульт, ведущий юрисконсульт.
7. Инженер по охране труда.
8. Врач-педиатр.

**2. Вспомогательный персонал:**

1. Делопроизводитель.
2. Машинистка.
3. Секретарь, секретарь-машинистка, секретарь руководителя.
4. Специалист по кадрам.
5. Дежурный (по выдаче справок, комнаты отдыха и др.).
6. Калькулятор.
7. Оператор диспетчерской службы.
8. Рабочий (специалист) по стирке и ремонту спецодежды.
9. Кастелянша.
10. Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений.
11. Сторож.
12. Дежурный.
13. Дворник.
14. Кухонный рабочий.



15. Медицинская сестра.
16. Повар.
17. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности.
18. Специалист по охране, техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, социально-бытовому обслуживанию.
19. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**  
**специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда**

<b>Наименование должности, требования к квалификации</b>	<b>Должностной оклад, в рублях</b>
<b>Специалист по охране труда-</b> Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное образование и дополнительное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 х лет.	8514

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Колокольчик» с. Троицкое» от 19 июля 2018г. № 150-ОД

## РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ

№	Категории работников, наименование должностей работников	Размер коэффициента специфики работы		
		Центр развития ребенка	Детские сады компенсирующего вида (для детей с нарушением речи, зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллектуального, психического развития)	Специальные (компенсирующие, оздоровительные) группы/пункты, дошкольных образовательных организаций
1	Руководителям Учреждений (заведующим), его заместителям, за исключением административно – хозяйственной части	0,15	0,20	0,15
2	работникам, непосредственно осуществляющих квалифицированную коррекцию отклонений в физическом и психическом развитии воспитанников, а также работники, принимающие участие в процессе коррекции.	x	0,20	0,20
3	Работники, непосредственно реализующие образовательную программу в соответствии с требованиями, превышающими государственный образовательный стандарт (обязательный минимум) по всем направлениям деятельности, а также работники, принимающие участие в процессе реализации этих программ	0,15	x	x