

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

 И.Г. Косойкина
«02» августа 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2»



Т.В. Петрунина
«02» августа 2019 г.

Принято на общем собрании коллектива
Протокол № 6 от «02» 08.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №2 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА ПОГРАНИЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

пгт. Пограничный

2019 год

1.Основные понятия

Для целей настоящего Положения об оплате труда работников(далее Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района» (далее МБДОУ «Детский сад № 2») используются следующие термины и определения:

Работодатель МБДОУ «Детский сад № 2» - в лице заведующего, установленного Учредителем.

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

доплата - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда; применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)(в соотв. со ст.129 ТК РФ);

МРОТ - устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда (минимальная месячная заработная плата) работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

норма труда - мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера (в соотв. со ст.129 ТК РФ);

стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (в соотв.со ст.129 ТК РФ)

премия - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

система оплаты труда - применяемый в Обществе в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой

функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового должностного оклада в зависимости от уровня образования, стажа работы, уровня управления, территориальной протяженности; квалификационной категории;

фонд оплаты труда - сумма денежных средств, складывающаяся из фонда должностных окладов, фонда окладов работников, замещающих должности, и фонда доплат и надбавок;

материальная помощь - социально-экономическую услуга, состоящая в предоставлении денежных средств.

2. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными актами РФ:

- ТК РФ от 31.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013 г.);

- Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района и работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района.

Система оплаты труда педагогических работников организации включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Единого квалификационного справочника (далее - ЕКС);
- настоящего Положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

Настоящее положение является правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения в коллективе между работодателем и работниками МБДОУ «Детский сад № 2» в части начисления и выплаты заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат.

Цели применения настоящего Положения:

- повышение общего уровня оплаты труда;

- повышение мотивации работников к качественному труду, нацеленности на конечный результат;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечение высококвалифицированных специалистов;
- увеличение производительности труда.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству (независимо от стажа работы, режима занятости).

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного работодателем с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

Условия настоящего Положения не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства.

3.Заработная плата работников.

3.1. Общий контроль в МБДОУ «Детский сад № 2» за начислением и выплатой заработной платы, стимулирующих, компенсационных выплат работникам осуществляет заведующий.

Ответственность за начисление заработной платы, стимулирующих, компенсационных выплат и иных доплат работников, перечисленных в настоящем Положении, несет заместитель заведующего по финансам.

Учет фактически отработанного времени работниками ведется заведующим в таблице учета рабочего времени.

3.2. Заработная плата (оплата труда) работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до изменения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.3. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, квалификационной категории, стажа работы, результативности и интенсивности труда.

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

3.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Размер аванса устанавливается за фактически отработанное время

Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка : аванс выплачивается **28 числа** месяца, за который начисляется заработная плата за первую половину месяца, заработная плата за вторую половину месяца, стимулирующие выплаты выплачивается **13 числа** месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

3.6. Заработная плата перечисляется в кредитные организации на выбор работников, на их лицевые счета для перечисления денежных средств.

3.7. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными действующими законами РФ, а так же договором о материальной ответственности работника.

Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику представляется расчетный листок, с указанием размера заработной платы, доплат, надбавок и произведенных удержаний, общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.8. Заработная плата включает в себя:

- оклад в соответствии с квалификационным уровнем профессиональных квалификационных групп (далее - оклад по ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (за категорию и выслугу лет)
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты;
- иные выплаты.

3.9.Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению 1 настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.10. Порядок применения повышающих коэффициентов.

3.10.1.К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательных организациях);

3.10.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 10%;
- высшую – 15%.

3.10.3.К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

К окладам работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, реализующих программу дошкольного образования в общеобразовательных учреждениях, установленных по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет- 0,1;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 15 лет – 0,2;
- свыше 15 лет – 0,3.

3.10.4.При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер должностного оклада педагогического работника определяется по

формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum M_n K$, где:

R_{op} - размер оклада педагогического работника;

$O_{пкг}$ - оклад педагогического работника по ПКГ;

$\sum M_n K$ - сумма повышающих коэффициентов.

3.11. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.Повышающие коэффициенты. Порядок применения.

4.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

-повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент за выслугу лет.

4.2. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется следующий коэффициент за квалификационную категорию.

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента, %
Высшая категория	15
Первая категория	10

4.3. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

R_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ – сумма повышающих коэффициентов.

4.4. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

5. Компенсационные выплаты (оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных)

5.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

5.2. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 30%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

5.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

6. Стимулирующие выплаты.

6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с

педагогическим работником (п.16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Управляющего совета образовательной организации (при наличии такого коллегиального органа управления в соответствии со статьей Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры). Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

6.2. Педагогическим работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

6.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений п. 5.2, п. 5.3 Методических рекомендаций, п. 34, п. 36 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

6.4. Стимулирующие выплаты производятся по решению заведующего в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств: заместителю заведующего по финансам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессионально-квалификационным группам (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

7.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств педагогическим работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

- смерть близкого родственника (мать, отец, муж, дети)

7.3. Решение об оказании материальной помощи педагогическим работникам и ее

конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления работника.

8.Премия

8.1 Премия выплачивается по показателям работы за квартал, полугодие, год, которые отражены в приложении «Положения о стимулирующих выплатах». В число премируемых входят все работники детского сада, включая совместителей.

8.32 К существенным замечаниям относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течении периода премирования.

9.Ответственность сторон

9.1. Сторона трудовых отношений (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.2. Материальная ответственность участника трудовых отношений наступает за ущерб, причиненный им другому участнику в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

9.3. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии со ст.142, ст.236 ТК РФ.

9.4. Работодатель несет административную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

9.5. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности, в соответствии со ст.145.1. Уголовного кодекса РФ.

9.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный Детскому саду прямой действительный ущерб, согласно ст.238 ТК РФ.

В соответствии со ст.248 ГК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

9.7. Работник несет полную ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, находящихся с детским садом.

9.8. Работник обязан возместить вред, причиненный здоровью вверенных ему детей, если этот вред был причинен во время исполнения работником своих трудовых обязанностей, согласно ст.1064 и ст.1069 Гражданского Кодекса РФ.

За вред, причиненный жизни и здоровью детей, работник несет ответственность в соответствии с положениями Уголовного Кодекса РФ, если этот вред был причинен работником во время исполнения им трудовых обязанностей

10.Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим.

10.2. Настоящее Положение действует до принятия и введения в действие нового Положения.

10.3. Вопросы, не указанные в настоящем положении, решаются администрацией детского сада самостоятельно в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ.

10.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению заведующим.

10.5. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации.

10.6. Текст Положения должен быть доведен заведующим до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

Приложение 1

Оклады педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

Должности,отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад,руб.
1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель	9 500,00
3 квалификационный уровень Воспитатель	11 850,00
4 квалификационный уровень Старший воспитатель	12 600,00

Приложение 2

Размеры окладов работников МБДОУ «Детский сад № 1 общеразвивающего вида
Пограничного муниципального района»

№п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов,рублей
1	2	3	4	5
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г.№ 216-н)				
1	Иные работники	2 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4410
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г.№ 247-н)				
2	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер (заместитель заведующего по финансам)	на 10-30% ниже оклада заведующего
3	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	бухгалтер	5613
4	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5436
			Заведующий складом	
5	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3524
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г.№ 248-н)				
6	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Кастелянша	4581
			Дворник	
			Сторож	
			Уборщик производственных и служебных помещений	
			Повар	
			Подсобный рабочий	
			Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
			Машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья)	
Должность, не включенная в профессионально-квалификационные группы				
7			Помощник повара	4523

