

Приложение № 2
к Коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида «Рябинушка» г. Южи

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада «Рябинушка» г. Южи
Протокол № 13 от 31.08 2022г.
Н.Г.Шлемина Н.Г.Шлемина

Утверждено:

Заведующий МБДОУ
детским садом «Рябинушка» г. Южи
Т.М.Морозова
«31.08» августа 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида «Рябинушка» г. Южи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида "Рябинушка" г.Южи (далее – ДООУ) разработано в соответствии:

- ✓ Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года "Об образовании в Российской Федерации",
- ✓ с Решением Совета Южского муниципального района от 15.11.2013г. № 105 "Об утверждении отраслевого Положения об оплате труда работников учреждений образования Южского муниципального района",
- ✓ иными нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность дошкольных образовательных учреждений.

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

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников ДООУ, работающих на основании заключенных трудовых договоров.

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

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением размеров окладов и стимулирующих выплат заведующего ДООУ.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Учреждения, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной.

1.8. Заработная плата работников ДООУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Понятия, используемые в Положении:

1) **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, том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

коэффициенты.

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

4) Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренной в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательном учреждении. повышающий коэффициент в зависимости от группы оплаты труда руководителя учреждения.

5) Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работу: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие.

6) Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения качества труда работников и их поощрения по результатам труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Рябинушка» г.Южи определяется на основе:

- ✓ отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- ✓ установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (**приложение 1** к настоящему Положению);
- ✓ установления выплат компенсационного характера;
- ✓ установления выплат стимулирующего характера;
- ✓ установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или до доведения заработной платы работника до уровня заработной платы, предусмотренной пунктом 1.5 настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Рябинушка» г.Южи определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника с учетом повышающего коэффициента;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются".

2.3. Должностные оклады работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Рябиночка» г.Южи определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$, где:

O - должностной оклад работника;

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

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

2.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда (оклад с учетом повышающего коэффициента), исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_p - месячная заработная плата;

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$O_{ст} \times F_n$

$O_f = \frac{O_{ст} \times F_n}{N_{чс}}$, где:

$N_{чс}$

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ - должностной оклад (ставка заработной платы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемый как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

F_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ детский сад "Рябинушка" г.Южи.

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок расчета заработной платы заведующего ДОУ

3.1. Должностной оклад заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Рябинушка» г.Южи, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу ДОУ:

$$O_p = C_{зп} \times K_g,$$

O_p - должностной оклад заведующего ДОУ;

$C_{зп}$ - средняя заработная плата основного персонала ДОУ;

K_g - повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда заведующего ДОУ.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда заведующего ДОУ установлены **приложением 2** к настоящему Положению.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение (**приложение 3**).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего ДООУ осуществляется:

средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего ДООУ:

$$\text{Ср. з/пл} = (\text{Сумма Зп}) / (\text{Сумма СЧР}),$$

где Ср. з/пл - средняя заработная плата работников основного персонала ДООУ за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего ДООУ;

Сумма Зп - сумма заработной платы работников основного персонала ДООУ за отработанное время в предшествующем календарном году, включая выплаты стимулирующего характера, без выплат компенсационного характера;

Сумма СЧР - сумма среднемесячной численности работников основного персонала ДООУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего ДООУ.

При расчете средней заработной платы учитывается заработная плата основного персонала (без учета вакансий), включая выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ДООУ.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ДООУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала ДООУ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Должностной оклад заведующего ДООУ, определяемый трудовым договором, пересматривается один раз в календарный год и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, за отработанное время в предшествующем календарном году, которые относятся к основному персоналу ДООУ.

3.2. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера:

заведующему ДООУ - Отделом образования администрации Южского муниципального района Ивановской области.

3.3. Размер оплаты труда заведующего ДООУ определяет Отдел образования администрации Южского муниципального района. Заведующему ДООУ могут быть выплачены стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается приказом начальника отдела образования Администрации Южского муниципального района. Выплаты стимулирующего характера для заведующего ДООУ производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителя, сформированного Отделом образования администрации Южского муниципального района, в размере до 5% из состава фонда оплаты труда образовательного учреждения. В случае недостаточности ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности, стимулирующие выплаты не устанавливаются и не выплачиваются.

Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) может формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ - до 5% от ФОТ муниципальных образовательных учреждений. Размер ц устанавливается приказом начальника Отдела образования Администрации Южского муниципального района.

Распределение средств централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с приказом начальника Отдела образования Администрации Южского муниципального района на основании критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя.

Порядок стимулирования:

Распределение централизованного фонда осуществляется два раза в год (в январе и в июле) муниципальным Управляющим советом, состав которого определяется приказом начальника Отдела образования Администрации Южского муниципального района.

Заведующий ДООУ представляет в Отдел образования аналитическую информацию о результатах своей деятельности за предыдущее полугодие, заверенную личной подписью, не позднее 15 января и 1 июля текущего года.

Заведующий ДООУ отвечает за своевременное предоставление достоверной информации о результатах своей деятельности. В случае предоставления неполной или недостоверной информации либо предоставления информации с опозданием размер стимулирующих выплат заведующему ДООУ может не устанавливаться.

На основании оценки предоставленной информации о результатах деятельности заведующего ДОУ за отчетный период муниципальный Управляющий совет принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера в соответствии со следующей формулой:

$$C = K \times V, \text{ где:}$$

C - размер стимулирующих выплат,

K - количество баллов,

V - денежный вес одного балла.

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}, \text{ где}$$

ФСР - максимальный возможный фонд стимулирования руководителя учреждения в месяц,

K_{max} - максимальное количество баллов.

Размер и количество стимулирующих выплат, выплачиваемых заведующему ДОУ, не могут превышать 70% оклада для руководителя в месяц.

Муниципальный Управляющий совет принимает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов муниципального Управляющего совета. Решение муниципального Управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола муниципального Управляющего совета начальник Отдела образования администрации Южского муниципального района издает приказ о назначении стимулирующих выплат.

При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты по решению начальника Южского отдела образования не производятся в месяце, в котором объявлено дисциплинарное взыскание.

В случае недостаточности ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности на момент распределения стимулирующих выплат (в январе и в июле), при последующем формировании в учреждениях экономии фонда оплаты труда стимулирующие выплаты могут быть установлены и выплачены в иные сроки по ходатайству заведующего ДОУ и при предоставлении им достоверной информации о результатах своей деятельности для назначения стимулирующих выплат.

3.4. Выплаты стимулирующего характера (премии) заведующему ДОУ осуществляются с учетом результатов деятельности дошкольного образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения и не могут превышать 1,5 оклада для в месяц.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего ДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ детского сада

«Рябинушка» г.Южи (без учета заработной платы заведующего) определяется в кратности, равной от 1 до 3.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МБДОУ детского сада «Рябинушка» г.Южи могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Размер указанных выплат устанавливается в размере 4% оклада (должностного оклада).

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

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

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

4.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

4.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени,

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

4.3.5. 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.

4.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам ДОО устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.

4.3.7. Работникам производится доплата за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), при этом порядок ее установления определяется ДОО самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете дошкольного образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: руководство предметными комиссиями, методическими комиссиями; инновационной работой, проведение работы по дополнительным образовательным программам; и другие.

4.4. Для начисления выплат компенсационного характера п. 4.2 - 4.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОО могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства ДОО;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);

- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников - до 35 процентов (применяются в отношении воспитателей ДОО);

- за осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов - 25 процентов (применяются в отношении младших воспитателей ДОО);

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за превышение государственного стандарта дошкольного образования по приоритетным или всем направлениям его деятельности - до 15 процентов;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год (определяется заведующим ДОО самостоятельно).

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает заведующий ДОО, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами ДОО с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в ДОО показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Оценка эффективности труда работников ДОО для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется создаваемой в МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи комиссией с участием выборного органа профсоюзной организации (при наличии такого органа).

5.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОО;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОО среди населения;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные выплаты стимулирующего характера не ограничены и предусматриваются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) с учетом повышающего коэффициента (приложение 1).

5.5. Установить ежемесячную выплату стимулирующего характера педагогическим работникам ДООУ, реализующих программы дошкольного образования, за эффективность предоставления муниципальной услуги: предоставление бесплатного общедоступного дошкольного образования, согласно критериям оценки деятельности педагогических работников, утвержденным локальными актами МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи.

5.5.1. Стимулирующие выплаты работников учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5.2. Установить выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ, п. 8.8 Соглашения Отдела образования администрации Южского муниципального района и Южской районной организации работников профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области от 08.11.2013 "По защите трудовых, социально-экономических прав работников образования и обучающихся в учреждениях профессионального образования Южского района" на 2013 - 2015 годы).

5.5.3. Установить выплату стимулирующего характера педагогическим работникам ДООУ, в течение первых шести месяцев с момента трудоустройства, выхода из отпуска по уходу за ребёнком в размере не менее 50% МРОТ.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке:

- ✓ распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам работы 1 раз в полугодие;
- ✓ стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев;
- ✓ для оценки профессиональной деятельности работников ДООУ ежегодно создается экспертная комиссия (Комиссия) в количестве 5 человек;
- ✓ в состав Комиссии входят представители администрации ДООУ, председатель первичной профсоюзной организации, представители Управляющего совета ДООУ;
- ✓ персональный состав Комиссии и его председатель утверждается решением заведующего ДООУ, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения Управляющего совета ДООУ;
- ✓ заседания Комиссии проводятся один раз в полугодие;
- ✓ заведующий ДООУ 1 раз в полугодие представляет в Комиссию ДООУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период

- деятельности;
- ✓ на заседании Комиссии предоставленные материалы анализируются, утверждаются по каждому показателю;
 - ✓ председатель Комиссии знакомит каждого работника ДОО с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись;
 - ✓ при наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт (ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии и работником ДОО и передаётся вместе с показателями по данному работнику заведующему ДОО для вынесения окончательного решения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом;
 - ✓ комиссия по установлению стимулирующих выплат:
 - выставляет общее количество баллов каждому работнику ДОО путём суммирования баллов по каждому критерию;
 - передает итоговый протокол руководителю ДОО.
 - ✓ заведующий ДОО на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам ДОО по согласованию с выборным профсоюзным органом;
 - ✓ в случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда заведующий ДОО имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца;
 - ✓ выплата премий работникам ДОО осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению заведующего ДОО, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций:

- ✓ в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной Комиссией, он вправе подать апелляцию;
- ✓ апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки;
- ✓ апелляция не может содержать претензий к составу экспертной Комиссии и процедуре оценки;
- ✓ на основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание экспертной Комиссии;
- ✓ в присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными оценочного листа результатов профессиональной деятельности педагога. В ходе повторной проверки правильности оценки деятельности педагога комиссия либо изменяет ее результат, либо оставляет его без изменений;
- ✓ оценка, данная экспертной Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

5.8. Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- ✓ окончание срока действия выплат;

- ✓ окончание выполнения дополнительных работ, за которые были назначены выплаты;
- ✓ отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были назначены выплаты;
- ✓ за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов ДООУ, заданий педагогического совета);
- ✓ за некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника детского сада;
- ✓ за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- ✓ за порчу имущества и нанесение материального ущерба ДООУ;
- ✓ за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- ✓ за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- ✓ за грубое нарушение санитарно – эпидемиологического режима.

Выплаты могут быть сняты распоряжением заведующего ДООУ с учётом мнения первичной профсоюзной организации сроком на месяц, 3 месяца, 6 месяцев, учебный год.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению заведующего ДООУ.

6.2. Штатное расписание МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи утверждается заведующим по согласованию с Отделом образования администрации Южского муниципального района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих ДООУ.

6.3. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает заведующий с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Приложение N 1
к Положению
Об оплате труда работников
МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи

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

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки	3355	
		- 1 квалификационный разряд		1
		- 2 квалификационный разряд		1,03
		- 3 квалификационный разряд		1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3566	1
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"				
2	1	Наименования профессий	3668	

	квалификационный уровень	рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд		1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	4360	1 1,1
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5029	1
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6036	1

**ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)**

Квалификационный	Должности, отнесенные к	Минимальный	Коэффициент по
------------------	-------------------------	-------------	----------------

уровень	квалификационным уровням	оклад, руб.	занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4701	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5230	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6049	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6893	1,0 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор по труду <*>; инструктор по физической культуре <*>; музыкальный руководитель <*>; старший вожатый <*>	6893	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7549	1,0 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор-методист <*>; концертмейстер <*>; педагог дополнительного образования <*>; педагог-организатор <*>; социальный педагог <*>; тренер-преподаватель <*>	7549	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория

3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7996	1,0 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Воспитатель <*>; методист <*>; педагог-психолог <*>; старший инструктор-методист <*>; старший педагог дополнительного образования <***>, мастер производственного обучения <***>	7996	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8044	1,0 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
	Учитель <*>; учитель-дефектолог <*>; учитель-логопед <*>; старший методист <***>; преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому	8044	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория

	составу) <***>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности <***>; руководитель физического воспитания <***>		
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7897	1
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультационного пункта, учебной (учебно-	8356	1

	производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации	8420	1

<*> В общеобразовательных учреждениях.<***> В областном государственном бюджетном образовательном учреждении "Ивановский областной центр развития дополнительного образования детей".<****> В областных государственных бюджетных профессиональных образовательных организациях.

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир;	4779	1

	секретарь		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5188	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью	5448	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6628	1
3 квалификационный уровень	Заведующий общепитом; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6940	1

4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7212	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер	7270	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7996	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8042	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8719	1

5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8884	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	7829	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	8356	1

Приложение 2
к Положению
Об оплате труда работников
МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи

Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей в зависимости от группы оплаты труда

Группа	Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей дошкольного образования
Первая	1,5
Вторая	1,3
Третья	1,0
Четвертая	0,9

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

N п/п	Тип (вид) общеобразовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие общеобразовательные учреждения; сады; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося воспитанника	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	За каждого обучающегося За каждого обучающегося	0,3 0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
6.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-	За каждое указанное структурное	

	консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
10.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	40
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	этими учреждениями, или на их базе		
--	------------------------------------	--	--

Приложение 3
к Положению
Об оплате труда работников
МБДОУ детский сад «Рябинушка» г.Южи

**Перечень должностей работников, относимых
к основному персоналу, для расчета средней заработной платы
и определения размеров должностных окладов
руководителей учреждений образования**

Учитель

Старший воспитатель

Воспитатель

Методист

Педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель

Приложение N 4

к Положению

Об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Рябиношка» г.Южи

**Коэффициент специфики работы в образовательных учреждениях
(классах, группах) в зависимости от их типов или видов**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

Показатели специфики	Коэффициенты специфики работы
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогическим работникам	0,2
Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): - педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом - работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении: - педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом - работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за ту же работу с обучающимися, инфицированными открытой формой туберкулеза:	0,20 0,15

- педагогическим работникам	0,45
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы:	
- педагогическим работникам	0,75
- руководителям и специалистам	0,50
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов:	
- руководящим работникам, другим специалистам	0,20
Работа в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением:	
- медицинским работникам	0,30
- педагогическим и другим работникам	0,15 - 0,2
За работу в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:	
- педагогическим работникам	0,20