

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профкома, протокол от

«30» декабря 2022 г., № 33/118

Председатель ППО

Т.А. Сафонова



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 205 – Б от

«30» декабря 2022 г.

Заведующий МБДОУ № 5

Е.В. Конева



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад комбинированного вида № 5»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20 апреля 2010 года № 1276, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, постановления Администрации города Курска от 22.03.2012 года № 799 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276», Положение Администрации города Курска от 27.02.2018 года № 444 (с изменениями и дополнениями), постановления Администрации города Курска от 26.06.2023 г. № 363 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276», постановления Администрации города Курска от 01.08.2023 г. № 435 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 5».

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителя учреждений, его заместителей.

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

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может

быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 июля 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

7. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Системы оплаты труда работников в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

9. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

11. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств, бюджета города Курска. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться муниципальным бюджетным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета города Курска.

12. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, мер материального стимулирования (в размере 40% от общей суммы доплаты педагогическим работникам и премий без ограничения их максимальными размерами.

13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки

работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководителю учреждения образования при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.

Кроме того, руководителям учреждений при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации необходимо руководствоваться следующим:

- наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличие у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- при приеме (назначении) на должности концертмейстера и преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог, а также учитель учебных предметов (в том числе в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

- диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

- работа в учреждениях, организациях и должностях.

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

14. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения, без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

18. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;
персональный повышающий коэффициент;

Молодым педагогам:

К молодым специалистам относятся выпускники учреждений высшего

профессионального и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, соответствующие следующим требованиям: впервые поступившие на забот) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, после окончания обучения по программам профессионального или высшего образования, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания учебного заведения).

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим образовательной организации в течение первых трех лет работы;

повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальное бюджетное учреждение, подведомственное комитету образования города Курска, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

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

22. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

23. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

25. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория устанавливается руководителю структурного подразделения учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Персональный повышающий коэффициент – до 5,0.

26. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

27. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

28. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Персональный повышающий коэффициент – до 5,0.

29. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

30. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

31. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

32. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепромышленных должностей.

Персональный повышающий коэффициент – до 5,0.

33. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

34. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

35. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

36. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается медицинским работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

37. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства.

38. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности работников культуры, искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

39. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности работников культуры, искусства, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

40. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

42. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

43. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя утверждается Администрацией города Курска.

44. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

45. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего (с том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

46. Для руководителя, заместителей руководителя учреждения должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

47. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

48. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя учреждений осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

49. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В

этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

52. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

53. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

57. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

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

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

58. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших

воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

59. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

60. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

IV. Стимулирующие выплаты

61. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

62. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Медицинским работникам, состоящим в штате образовательных учреждений (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях здравоохранения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3-х лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 3-х лет - 0,30.

63. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;
- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;
- другие показатели (критерии) в работе.

Руководителю учреждения ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом комитета образования города Курска.

64. В целях поощрения работников в учреждении могут устанавливаться стимулирующие выплаты в размере 40 % от общей надбавки педагогическим работникам в соответствии с перечнем примерных показателей для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) работников образовательного учреждения.

65. Руководящим (в том числе руководителю учреждения) и педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за стабильную посещаемость детьми учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки конкретному работнику определяется руководителем учреждения.

Руководителю муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, надбавка за стабильную посещаемость детьми учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

66. Работникам, осуществляющим в соответствующих муниципальных учреждениях ведение бухгалтерского учета и отчетности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада.

67. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

68. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке учреждению на оплату труда его работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

69. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

70. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Это составляет 60 % от общей надбавки педагогическим работникам.

При премировании могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- итоги образовательной работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с сохранностью имущества учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- выполнение методической работы;
- укрепление учебно-материальной, материально-технической базы учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;
- иные показатели (критерии) в работе.

71. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

72. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

73. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

74. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается руководителем учреждения.

75. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

76. Особенности формирования штатного расписания:

в образовательных учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения.

77. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

1) оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в образовательных учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Ежегодно по состоянию на 1 сентября руководитель образовательного учреждения составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы (педагогических работников: учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список согласно Положению.

2) при установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется комитетом образования города Курска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – руководителем образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и научно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников других образовательных учреждений.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3) тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы.

Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

VIII. Заключительные положения

78. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

79. Если позволяет фонд оплаты труда учреждения, то всем работникам (за

исключением работающих по совместительству и педагогических работников, находящихся в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок), действующих на момент выплаты материальной помощи.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей учреждения. Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

80. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

81. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

к «Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Детский сад комбинированного вида № 5»»

**Лист ознакомления с
«Положением об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Детский сад комбинированного вида № 5»»**

№ п/п	Ф.И.О. работника	Наименование должности	Дата ознакомления	Подпись работника
1.	Конева Елена Владимировна	заведующий		
2.	Вилькеленок Светлана Евгеньевна	заместитель заведующего по увр		
3.	Тибаева Ольга Александровна	старший воспитатель		
4.	Доренская Елена Сергеевна	делопроизводитель		
5.	Тимофеева Ольга Викторовна	заведующий хозяйством		
6.	Бабанина Валентина Викторовна	кастелянша		
7.	Шурова Евгения Николаевна	музыкальный руководитель		
8.	Симакова Анастасия Александровна	музыкальный руководитель		
9.	Барсова Светлана Юрьевна	повар		
10.	Калугина Ольга Владимировна	повар		
11.	Гайсина Светлана Ивановна	шеф - повар		
12.	Печенева Галина Ивановна	кухонный рабочий		
13.	Силакова Елена Сергеевна	кухонный рабочий		
14.	Емельянов Михаил Валерьевич	сторож		
15.	Воробьев Владимир Иванович	сторож		
16.	Печенев Вячеслав Владимирович	сторож		
17.	Филиповская Дарья Николаевна	Старшая медсестра		
18.	Лунева Оксана Владимировна	помощник воспитателя-1гр.		
19.	Яковлева Екатерина Владимировна	помощник воспитателя- 2 гр		
20.	Чистякова Екатерина Вячеславовна	помощник воспитателя-3 гр.		
21.	Шаршова Ольга Анатольевна	помощник воспитателя- 5 гр		
22.	Ефремова Ирина Владимировна	помощник воспитателя-6 гр		
23.	Шабуняева Марина Николаевна	помощник воспитателя- 7 гр		
24.	Джигоева Юлия Юрьевна	помощник воспитателя-8 гр.		
25.	Шимская Людмила Валентиновна	воспитатель- 1 гр.		
26.	Карпушкина Ирина Александровна	воспитатель- 1 гр.		
27.	Винникова Елена Валерьевна	воспитатель- 2 гр.		
28.	Кобко Анна Григорьевна	воспитатель -2 гр.		

29.	Свеженцева Елена Дмитриевна	воспитатель- 3 гр.		
30.	Куценко Наталья Владимировна	воспитатель- 3 гр.		
31.	Щемелева Любовь Владимировна	воспитатель- 4 гр.		
32.	Шилина Виктория Григорьевна	воспитатель- 4 гр.		
33.	Шевченко Инна Николаевна	воспитатель- 5 гр.		
34.	Кузьменко Татьяна Александровна	воспитатель-5 гр.		
35.	Непота Елена Александровна	воспитатель- 6 гр.		
36.	Гончарова Екатерина Борисовна	воспитатель- 6 гр.		
37.	Зеленская Ирина Николаевна	воспитатель- 7 гр.		
38.	Боброва Лилия Сергеевна	воспитатель 7 гр.		
39.	Ковинько Ирина Геннадьевна	воспитатель- 8 гр.		
40.	Бобровская Татьяна Сергеевна	воспитатель- 8 гр		
41.	Мишина Мария Васильевна	вахтер		
42.	Пенькова Светлана Викторовна	вахтер		
43.	Русанова Анастасия Борисовна	инструктор по физ-ре		
44.	Ханякина Нина Степановна	коридорная		
45.	Сафонова Татьяна Александровна	педагог-психолог		
46.	Карцева Жанна Владимировна	пдо по изо		
47.	Варворкина Наталья Ильинична	учитель-логопед		
48.	Никифорова Анастасия Романовна	учитель-логопед		
49.	Жук Юрий Леонидович	рабочий		
50.	Игнатенко Ольга Вячеславовна	инженер по ох. тр (внешний)		
51.	Демидов Евгений Александрович	электрик (внешний)		