******

не входящей в круг основных обязанностей работника;

- ***компенсационные выплаты*** – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда~~;~~ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных~~;~~ за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления Учреждением, наделенного соответствующими полномочиями.

 - ***базовая часть фонда оплаты труда***Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

 - ***стимулирующие выплаты*** – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения (Положение).

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №3» Алексеевского городского округа.

Положение определяет порядок распределение фонда оплаты труда работников Учреждения (педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (рекомендуемых окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

* 1. Положение принимается на Общем собрании работников Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом заведующего Учреждением.
1. **Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения.**
	1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «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».
2. **Формирования фонда оплаты труда Учреждения.**
	1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения рассчитывается по формуле:

ФОТ общ= ФОТ пп + ФОТ пр.пер.

ФОТпп- фонд оплаты педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты прочего персонала

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно [постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях](http://docs.cntd.ru/document/469028067)» из расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Расчетная формула:ФОТпп = N x К x Д x У,

где: N – норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

К–поправочный коэффициент для данногоУчреждения, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период для отдельныхмалокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента – 1);

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в Учреждении, осуществляющем образовательную деятельность

У – количество обучающихся в Учреждении.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с данной [Методик](#Par79)ой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Алексеевского района, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 года №565 «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях».

 Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТдоо) на очередной финансовый год осуществляется по следующей формуле:

ФОТпр.пер = ФОТб + ФОТст +ФОТц+ФОТотп, где

ФОТб– базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ ст– стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц– централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15 % от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТотп).

В Учреждении формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

 ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов по всем категориям работников.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

ФОТст = ФОТб x ш, гдеш – стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Значение ш определяется Учреждением самостоятельно в пределах выделенного фонда.

1. **Формирование централизованного фонда стимулирования заведующих ДОУ**
	1. Учреждение формирует централизованный фонд стимулирования заведующего в размере до 15% от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего (без учета ФОТотп) данногоУчреждения.
	2. Распределение централизованного фонда стимулирования заведующих дошкольных образовательный организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

 Стимулирующие выплаты заведующего делятся на две группы:

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград: за звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени);

- за отраслевые награды: звание «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» .

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса

В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учётом спектра профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных учреждений показатели – сучётом действующих норм и требований, удовлетворённости потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

Заведующий Учреждением формирует и утверждает штатное расписание учреждения и тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

1. **Распределение фонда оплаты труда Учреждения.**
	1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал Учреждениясамостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходовна обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на региональном уровне).
	2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТ пед. пер. = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТ пед. пер.xДс, где

Дс– доля стимулирующей части ФОТ пед. пер.

Значение Дс определяется организацией самостоятельно в пределах выделенного фонда.

* 1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

ФОТпп = ФОТо + ФОТг

Объем гарантированной части определяется по формуле:

ФОТг = ФОТпп x Дг, где

Дг– доля гарантированной части ФОТпп. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

1. **Расчет оплаты труда педагогических работников**
	1. Оплата труда педагогических работников Учреждения рассчитывается исходя из базового оклада, (приложение №1), с применением гарантированных выплат (приложение №2) и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

Зп.восп.= (О баз.восп.\*К попр. на контингент\*(1+К1+К2))+С, где

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей,

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента\* на контингент:

**численность контингента по списочному составу в группе надату тарификации**

**К= нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН.**

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, токоэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование устанавливается в соответствии с паспортом БТИ каждой дошкольной организации и в соответствии с СанПин, рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

Зп.пед.= (О баз.пед. х Кпопр. на контингент х (1+К1+К2))+С, где

О баз.пед. – базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления (приложение №1).

К попр. на контингент – поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

**численность контингента по списочному составу в целом по Учреждению на дату тарификации**

**К= нормативное комплектование ДОО в соответствии с СанПиН**

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

К1 – специальные гарантированные надбавки ;

К2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение №2)

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, разработанного в каждой дошкольной образовательной организации.

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

С учетом доукомплектования Учреждения в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

1. **Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)**
	1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

рассчитывается исходя из базового оклада

Зп пр.= (О баз.пр.\*(1+ К2))+С, где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

К2 – специальные гарантированные надбавки ;

С – стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

* 1. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя Учреждением.
		1. Оплата труда заведующего Учреждением устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, плюс стимулирующая надбавка:

Зпзавед.= (средняя Зп базовая воспит.\* (1+К+А)) + Сн, где

Сред Зп базовая воспит.- средняя заработная плата воспитателя,

К – коэффициент за контингент воспитанников:

до 50 детей – 0,5

от 51 до 100 – 0,6;

от 101 до 150 – 0,7;

от 151 до 200 – 0,8;

от 201 до 250 – 1,1;

от 251 и более детей – 1,3.

А – доплата за наличие высшей квалификационной категории – 0,15.

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей:

А – доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций – 0,15;

Сн – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

* + 1. Оплата труда старшего воспитателя Учреждения устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя Учреждения устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя Учреждения устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего Учреждением без учета доплаты ему за соответствие занимаемой должности.

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя Учреждения:

ЗПбст.восп. = Б.зп.зав. х (К + А), где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без учета доплаты за соответствие занимаемой должности;

К – коэффициент к базовой заработной плате руководителя - < 0,75;

А – коэффициент за квалификационную категорию

0,05 – для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 – для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 – для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается 2 раз в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

1. **Общие положения Методики**
	1. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в Учреждении производится по всем категориям работников путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены)на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.
	2. Для вновь принятых работников стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.
	3. Замена временно отсутствующего воспитателя производится в размере не более 0,75 ставки по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.
	4. Замена временно отсутствующегоспециалиста (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) производится только при наличии соответствующего образования по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.
	5. Исполнение обязанностей заведующего осуществляется в размере 0,5ст. от базовой заработной платы заведующего без учета квалификационной категории, с сохранением 1 ставки по основной должности (на основании тарификации).
	6. Замена старшего воспитателя производится в размере не более 50% ставки временно отсутствующегостаршего воспитателя по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.
	7. Замена обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала производится пропорционально количеству ставок (не более 2 ст.(1,5 ст. + 50% за расширенный объем работы) и отработанного времени исходя из базового оклада:

помощник воспитателя - +20% к базовому окладу (за осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий);

сторож – + за работу в ночное время и за работу в праздничные дни, согласно табеля учета рабочего времени;

Остальной обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал – исходя из базового оклада.

* 1. Доплата за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда производится в размере 4% – руководителям и педагогическому персоналу, обслуживающему и учебно-вспомагательному персоналу – 12% по результатам аттестации рабочих мест.
1. **Порядок оплаты труда старшей медсестрыУчреждения, обеспечивающего государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования**
	1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы старшей медицинской сестры, работающей в Учреждении, обеспечивающего государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – старшая медсестра).
	2. Оплата труда старшей медсестры в Учреждении, обеспечивающем государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	3. Месячная заработная плата старшей медсестры Учреждения, обеспечивающего государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

 Оплата труда старшей медсестры в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размер базового должностного оклада старшей медсестры устанавливается в соответствии с приложением №1.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику врачей и медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении.

* 1. Старшей медсестре Учреждения устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

- в размере 20 процентов за работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией старшей медсестры;

- в размере 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

 Кроме того, старшей медсестре Учреждения устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующих размерах:

- за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет – 50 процентов, свыше 5 лет – 60 процентов.

 В случаях, когда старшей медсестре предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

* 1. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда: доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется Общим собранием работников Учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.
	2. Стимулирующие выплаты старшей медсестре Учреждения устанавливаются по критериям оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

 Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда старшей медсестры Учреждения осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в Учреждении, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категории врачей и медицинских работников образовательных организаций.

 Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и (или) коллективными договорами, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

 Выплаты стимулирующего характера старшей медсестры Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в локальном акте Учреждения в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда (Положение о распределении стимулирующей части).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

**Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников**

| №п/п | Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций | Размер базового должностного оклада в рублях |
| --- | --- | --- |
|  **Педагогические работники** |
|  | Воспитатель:- без квалификационной категории;- I квалификационная категория;- высшая квалификационная категория  | 7 6878 9399 618 |
|  | Инструктор по физической культуре:- без квалификационной категории;- I квалификационная категория;- высшая квалификационная категория | 7 6878 2978 939 |
|  | Музыкальный руководитель:- без квалификационной категории;- I квалификационная категория;- высшая квалификационная категория | 7 6878 2978 939 |
|  | Педагог-психолог, социальный педагог:- без квалификационной категории;- I квалификационная категория;- высшая квалификационная категория | 8 2978 9399 618 |
|  | Учитель-логопед (логопед), учитель-дефектологсурдопедагог, тифлопедагог:- без квалификационной категории;- I квалификационная категория;- высшая квалификационная категория | 8 77610 20510 984 |
| ***Специалисты и учебно-вспомогательный персонал*** |
|  | Помощник воспитателя  | 6 026 |
|  | Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория  | 8 2978 4568 8589 264 |
| ***Технические исполнители и обслуживающий персонал*** |
|  | Дворник | 6 026 |
|  | Кастелянша | 6 026 |
|  | Кладовщик  | 6 026 |
|  | Шеф-повар:- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку | 6 4036 7947 090 |
|  | Повар | 6 403 |
|  | Подсобный рабочий  | 6 026 |
|  | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)  | 6 050 |
|  | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)  | 6 026 |
|  | Сторож (вахтер)  | 6 026 |
|  | Заведующий хозяйством | 6 026 |
|  | Электрик | 6 026 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

**Гарантированные стимулирующие выплаты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | наименование категории | гарантированные стимулирующие выплаты | размер выплаты (руб., % от базового оклада) |
| 1. | Педагогические работники и заведующие | За звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», имеющим ордена и медали: медаль К.Д.Ушинского), медали «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени),  | 3000 руб. |
| За отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» | 500 руб. |

**Гарантированные надбавки работникам Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| категория работников | наименование гарантированной доплаты | размер надбавки к базовому окладу |
| Педагогические работникиПомощники воспитателей | за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности  | 0,20 |
| Учитель-логопед  | за работу в рамках логопедического пункта | 0,20 |
| Педагогические работники (кроме старших воспитателей) | за реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования | 0,23 |
| Медицинским работникам (старшей медсестре) | за непрерывный медицинский стаж: |  |
| - от 3 до 5 лет | 50% |
| - свыше 5 лет | 60% |
| за работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией врача и медицинского работника | 20% |
| за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности | 25% |
| за работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | 12% |
| Помощники воспитателей | за осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий | 0,20-0,30 |
| Всем категориям работников по результатам аттестации рабочих мест | за работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | до 0,12 |
| Сторож (в соответствии с Трудовым кодексом) | за работу в ночное время | 0,35 |
| Обслуживающий персонал  | гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда  | 0,15 |

**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам**

|  |  |
| --- | --- |
| наименование доплат | размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению №3) |
| гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам <\*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности | 30 |

\*определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области»