|  |  |
| --- | --- |
| Согласованно  С трудовым коллективом  Протокол собрания  От 25.08. 2017г. № 1  Председатель собрания  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.Панина | Утверждено  заведующая МДОКУ  «Детский сад «Чайка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017г  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. В. Панина |

**Положение**

**О системе оплаты труда работников**

**муниципального дошкольного образовательного казенного**

**учреждения «Детский сад «Чайка»**

с. Устьевое

2017г

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников учреждения, (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Соболевского муниципального района от 25.04.2013 № 124 «"Об утверждении Примерного положения Соболевского муниципального района о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений" с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умение решать проблемы и нести ответственность за принятое решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

1.2. Настоящее положение распространяется на всех работников, ведущих в муниципальном дошкольном образовательном казенном учреждении «Детский сад «Чайка» (далее МДОКУ) трудовую деятельность как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

1. рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по [профессиональным квалификационным группам](garantF1://5325760.0)**,** утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);
2. перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого и районного бюджетов и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3)условия оплаты труда руководителя МДОКУ.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей**.**

1.5. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по [профессиональным квалификационным группам](garantF1://5325760.0), основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждения, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) [единого тарифно-квалификационного справочника](garantF1://8186.0) работ и профессий рабочих;

2) [единого квалификационного справочника](garantF1://80422.0) должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого

настоящим положением;

5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением;

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным [тарифно-квалификационным справочник](garantF1://8186.0)**о**м работ и профессий рабочих и [единым квалификационным справочником](garantF1://80422.0) должностей руководителей, специалистов и служащих.

## 1.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

## 1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

## 1.10. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований , могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять для педагогических работников 61,3%, в том числе по указу президента 36,3%, для иных работников 30%.

При этом в первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

## 1.11. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

## 1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

## 1.13. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу устанавливается Постановлением администрации Соболевского муниципального района Камчатского края.

1.14. Заработная плата выдается 2 раза в месяц согласно графику, но не позднее 3 и 18 числа текущего месяца.

# 2. Порядок и условия оплаты труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка»

## 2.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение1)

## 2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы).(приложение 2)

## 2.3. Размеры повышающих коэффициентов зависит от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего, старшего методиста, специфики работы.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.5.В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация 100 рублей за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. В случаи если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение основного оклада на 100 рублей производится как по основной должности, так ипо совмещаемой.

# 2.6.С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.7. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

2.8. Работникам учреждения, занимающие должность сторожей, оплата производится по фактически отработанным часам рабочей смены.

# 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения МДОКУ «Детский сад «Чайка».

* 1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.
  3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников.
  4. Размер основного оклада руководителя учреждения увеличивается (индексируется) в сроки и размерах, предусмотренные для работников муниципальных учреждений.
  5. Управление образования администрации Соболевского муниципального района устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Управлением образования администрации Соболевского муниципального района в пределах средств на оплату труда, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Управление образования администрации Соболевского муниципального района вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МДОКУ «Детский сад «Чайка»**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=C5AD20F30542158D62128CAF4FD426A45DAFD98197157963FA3E82639AC8512813E2E358FF98325ABDm6X) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=C5AD20F30542158D62128CAF4FD426A45DAFD98197157963FA3E82639AC8512813E2E358FF98325ABDm2X) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения, с учетом [статьи 149](consultantplus://offline/ref=C5AD20F30542158D62128CAF4FD426A45DAFD98197157963FA3E82639AC8512813E2E35EFFB9mFX) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.2. настоящего раздела, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам учреждения, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатели принимают меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными [требованиями](consultantplus://offline/ref=F281A4923F4294A69E1E801CF338BDA415E51A85F0A50B5EACFF64FAA35195F35C6F0DF7A8D2C256bAw2V) охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

# Порядок и условия стимулирования труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка»

* 1. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

1. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
3. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Управлением образования администрации Соболевского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных Решением Соболевского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год .

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3 – 5.5 настоящего раздела.

## 5.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

## 5.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

1. при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
2. при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1. премия за повышение показателей здоровья воспитанников.
2. премия за выполнение особо важных и срочных работ;
3. премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год**\*;**
4. премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.7.Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6. настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (Положение о стимулировании труда).

5.8 Премирование осуществляется по решению комиссии «По распределению премий в МДОКУ «Детский сад «Чайка» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения,:

5.9 Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

5.10.Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.11 Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

1. поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
2. награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.12 Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в [порядке](garantF1://25878039.1000) и [размерах](garantF1://25878039.1002), утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.13 Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательное учреждение, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

# Другие вопросы оплаты труда

* 1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2 Работникам учреждения выплачивается единовременное поощрение в связи с профессиональными праздниками (День дошкольного работника), премия памятными и юбилейными датами. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. Премия выплачивается за фактически отработанные дни с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

6.3. При формировании фонда оплаты труда предусмотрены средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников учреждения в соответствии с Приложением №2 настоящего положения.

Расчет расходов на оплату лиц, замещающих уходящих в отпуск производится по формуле:

Фз = (До\*Чст\*12\*10)/90\*2,6 где

Фз – фонд оплаты труда лиц, замещающих уходящих в отпуск;

До – основной оклад(основной должностной оклад, основная ставка заработной платы);

Чст – число ставок в соответствии с утвержденным штатным расписанием и перечня отдельных категорий работников, замещающих уходящих в отпуск;

12- кол-во месяц в году;

10- 10% приходящиеся на замещения.

2,6 – районный коэффициент, Северные надбавки.

**7**. **Использование экономии Фонда оплаты труда**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается разовая премия и материальная помощь;

* Премия до двух окладов всем работникам за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и северных надбавок;
* Материальная помощь: похороны близких родственников (родители, супруги, дети), другие случаи, послужившие причиной несчастья работников, вступление работника в брак, рождение ребёнка, социальная поддержка в форме единовременного вознаграждения работникам по достижению ими пенсионного возраста (вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений)

|  |
| --- |
| Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка» |

|  |
| --- |
| **Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МДОКУ «Детский сад «Чайка» (действующие с 1 января 2018 года)** |
| 1) Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников МДОКУ «Детский сад «Чайка», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным: |

|  |
| --- |
| приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»: |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | В учреждениях дошкольного образования |
| 1 | | 2 | 3 | 6 |
| 1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | |
| 1.1. | |  | Помощник воспитателя\*\*(6) | 4223 |
| 2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | | |
| 2.1. | | Первый квалификационный уровень | Младший воспитатель\*\*(6) | 4667-5282 |
| 3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников | | | | |
| 3.1. | | Первый квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; | 6082 |
| 3.2. | | Второй квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 6082 |
| 3.3. | | Третий квалификационный уровень | Воспитатель; | 6082 |
| 3.4. | | Четвертый квалификационный уровень | учитель-логопед | 6082 |
| приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»: | | | | |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | В учреждениях дошкольного образования |
| 1 | | 2 | 3 | 6 |
| 2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | |
| 2.1. | | Второй квалификационный уровень | заведующий хозяйством. | 3884-6128 |
| приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»: | | | | |
| № п/п | | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей) |
| 1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | | |
| 1.1 | | Первый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений. | 3301-3384 |
| 2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | | |
| 2.1 | | Первый квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессий рабочих. Водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 3520-4152 |
| 2.2. | | Второй квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессий рабочих | 4402-4848 |
| 2.3. | | Третий квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессий рабочих | 5319 |
| общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367 | | | | |
| № п/п | | Профессии рабочих и должности служащих | Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей) | |
| 1 | | Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий | 3301 | |
|  | д) | | | | |
|  | |  | |  |  | | В учреждениях дошкольного образования |
|  | |  | | Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка» |  | | 6 |

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МДОКУ «Детский сад «Чайка»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование повышающих коэффициентов | Основание для установления коэффициента | Размеры повышающих коэффициентов: | |
| для руководящих работников | для педагогических работников |
| 1. | Коэффициент  уровня образования[\*](#sub_1111) | Наличие высшего профессионального образования | - | 1,20 |
| Наличие среднего профессионального образования | - | 1,10 |
| Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования | - | 1,00 |
| 2. | Коэффициент стажа педагогической работы[\*](#sub_1111) | Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет | - | 1,40 |
| от 10 до 15 лет | - | 1,37 |
| от 5 до 10 лет | - | 1,27 |
| от 2 до 5 лет | - | 1,17 |
| от 0 до 2 лет | - | 1,00 |
| 3. | Коэффициент  квалификации[\*](#sub_1111) | Наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории | - | 1,40 |
| первой квалификационной категории | - | 1,20 |
| 4. | Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) | Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) |  |  |
| более 6 лет | - | 1,3 |
| от 3 до 6 лет | - | 1,2 |
| до 3 лет | - | 1,0 |
| 5. | Коэффициент  специфики работы[\*\*](#sub_2222) | Тип 1 | 1,25 | 1,25 |
| Тип 2\*\*\* | 1,20 | 1,20 |
|  |  |  |
|  |  | |

Примечание:

\*\*основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется правовым актом Министерства образования и науки Камчатского края, с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае.

Приложение 3  
к Положению о системе

оплаты труда работников

МДОКУ «Детский сад «Чайка»

Перечень отдельных категорий работников, замещающих уходящих в отпуск.

-воспитатель

-помощник воспитателя

- младший воспитатель

|  |  |
| --- | --- |
| Принято  На общем собрании  Протокол № \_\_\_\_\_\_\_  от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2018г | «Утверждаю»  Заведующая МДОКУ  «Детский сад «Чайка»  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2018г  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. В. Панина |

**Положение о материальном стимулировании**

**работников муниципального дошкольного**

**образовательного казённого учреждения**

**«Детский сад «Чайка»**

**на 2018 – 2019 учебный год.**

с. Устьевое 2018г

**Положение о стимулировании труда работников**

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящее положение о стимулировании труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка» далее – Положение) разработано в соответствии:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»

- Трудовым кодексом Российской Федерации

- Постановлением администрации Соболевского муниципального района Камчатского края от 25.04.2013г № 124 «Об утверждении Примерного положения Соболевского муниципального района о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных дошкольных образовательных организаций в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МДОКУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией МДОКУ, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам.

1.5. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования направляемого на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

**2. Прядок и условия стимулирования труда работников МДОКУ «Детский сад «Чайка».**

2.1.Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу(должностному окладу, ставке заработной платы);

- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

- премия за повышение показателей здоровья воспитанников;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за образцовое качества выполненных работ;

- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (**приложение №1)**

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, (**приложение №2**)

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество (**приложение 3**)

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным представительным органом трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника.

**Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3,0**

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу в зависимости от общего количества лет, проработавших в Учреждении.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не устанавливается педагогическимработникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – до 0,5.**

2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1)премия за повышение показателей здоровья воспитанников.

2)премия за выполнение особо важных и срочных работ;

3)премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (**приложение 4);**

4)премии за образцовое качество выполняемых работ.

Размеры выплат стимулирующего характера, определяются с учетом выполнения целевых показателей.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (Положение о стимулировании труда).

Премирование осуществляется по решению комиссии «По распределению премий в МДОКУ «Детский сад «Чайка» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

При стимулировании труда работников 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;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премии может быть уменьшен) при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. Не предоставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

2.4.Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в [порядке](garantF1://25878039.1000) и [размерах](garantF1://25878039.1002), утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

2.5.Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательное учреждение, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

**Использование экономии Фонда оплаты труда(приложение 6)**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается разовая премия и материальная помощь;

* премия всем работникам по окончании финансового года за **фактически** отработанное время;
* премия к юбилейным датам, к профессиональным праздникам;
* похороны близких родственников (родители, супруги, дети), другие случаи, послужившие причиной несчастья работников;
* вступление работника в брак, рождение ребенка;

Приложение №1

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка»

**Критерии**

**для установления персонального повышающего коэффициента**

**к окладу работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | |
| **постоянный** | **единовременный** |
| 1. | Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах :  - регионального уровня  - муниципального уровня  - внутри детского сада |  | до - 0,5  до - 0,5  до - 0,5 |
| 2. | Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства :  - муниципальных  - краевых |  | до - 3,0  до – 3,0 |
| 3. | Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования) |  | до 1 |
| 4. | Наличие отраслевых наград | до 0,10 |  |
| 5. | Обобщение, распространение опыта на уровне  ( муниципальном, региональном и т. д.) |  | До – 0,5 |
| 6. | За материальную ответственность:  Завхоз  Повар | До 0,5 |  |
| 7. | За подготовку и проведение групповых мероприятий(утренников, развлечений, акций) внутри детского сада |  | До 0,5 |
| 8. | За работу с официальным сайтом учреждения (10-дневное его обновление) |  | До 0,15 |
| 9. | За работу в ГИС «Сетевой город» (своевременное оформление персональных данных, ввод необходимой информации) |  | До 0,15 |
| 10. | За сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов | 2,0 |  |

Приложение №2

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка

**Критерии**

**для установления повышающего коэффициента**

**к окладу работников за выслугу лет**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии** | **коэффициент** | **Периодичность** |
| 1 | За стаж работы в данном учреждении обслуживающему и учебно - вспомогательному персоналу | От 3 до 5лет-0,20  Свыше 5лет-0,3 | Постоянно |

Приложение №3

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка»

**Критерии**

**Для установления повышающего коэффициента к окладу работников за интенсивность и качество**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| пункт | **Всем сотрудникам учреждения** | | | |
| 1 | Во время ремонтных работ и участие в ремонтных работах | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма  выполненных работ | |
| 2 | за интенсивность и качество работ. | до 0,50 | Единовременно. По решению комиссии | |
| 3 | За работу в комиссиях учреждения | До 0,20 | ежеквартально в зависимости от объёма работ | |
|  | **Сторожам** | | | |
| 4 | За сложность работы в зимний период | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма  выполненных работ | |
|  | **Машинисту по стирки белья** | | | |
| 5 | За стирку паласов, ковров, дорожек, мягких стульев. | До 0,30 | Единовременная в зависимости от объёма выполненных работ | |
|  | **Помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщице** | | | |
| 6 | За участие в организации учебно - воспитательного процесса и оздоровительных мероприятий | До 0,20 | Ежемесячно по представлению воспитателя | |
| 7 | За сложность работы в осенний и весенний период | До 0,30 | Апрель, май, сентябрь, октябрь | |
|  | **Педагогическим работникам** | | | |
| 8 | За работу с родителями с использованием новых форм и методов | До 0,15 | | По решению комиссии |
| 9 | За работу с сайтом, его ежемесячное обновление | До 0,30 | | ежемесячно |
| 10 | За использование в работе комплексных и парциальных программ | До 0,20 | | За период работы с программой |
| 11 | За эстетическое оформление группы, кабинета, изготовление новых пособий с использованием своего материала | До 0,15 | | По решению комиссии |

Приложение №4

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «детский сад «Чайка»

**Критерии для назначения премии**

**педагогические работники**

| **Направление** | **Критерии** | **Баллы (0 – 5)** |
| --- | --- | --- |
| ***Качество***  ***образования*** | Процент снижения заболеваемости детей | Стабильное – 4  Повышение -5 |
| Повышение процента посещаемости воспитанниками образовательного учреждения | Стабильное – 4  Повышение - 5 |
| Активное участие в методической деятельности: проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий; участие в конференциях, и т.д., качество участия в данных мероприятиях | 0-5 |
| Активное участие в инновационной работе | 0 - 5 |
| Использование современных технологий в воспитательской деятельности | 0 - 5 |
| Достижение воспитанниками стабильных или более высоких результатов по сравнению с предыдущим периодом | Стабильное. – 2  Повышение - 5 |
| Участие в смотрах — конкурсах  1 место  2 место  3 место | 5  3  1 |
| Соответствие деятельности работника задачам реализации программы развития образовательного учреждения | 0-5 |
| Отсутствие травматизма | 5 |
| За организацию и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребёнка в детском саду | 0-5 |
| Наличие победителей фестивалей, смотров, конкурсов,  муниципальных  краевых | 3  5 |

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме более 40

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 39 до 30

50% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 20

Размер доплат устанавливается приказом заведующей по итогам квартала

**Критерии для назначения премии заведующего хозяйством.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** |
|
| **Исполнительская культура** | Отсутствие замечаний по учете и хранению товарно-материальных ценностей | 0 - 3 |
| Участие в общественной жизни сада, села, района | 0 – 3 |
| Качественное исполнение своих должностных обязанностей | 0 – 3 |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к садовскому имуществу | 0 – 2 |
| **Дополнительные критерии** | Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ и противопожарной безопасности | 0 – 3 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний по работе с документацией (качественное оформление и своевременное необходимой документации по своей направленности) | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний по нарушениям санитарных норм | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний по нарушению правил пожарной безопасности | 0 – 3 |
| Активное участие в организации контроля и принятия мер к обеспечению сохранности всех помещений для нормального учебного процесса (тепловой , световой режимы) | 0 – 3 |
| Соблюдение санитарных правил во всех помещения сада, а так же правил охраны труда и техники безопасности | 0 – 3 |
| Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения | 0-1 |
| Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 0-1 |
| Отсутствие замечаний со стороны проверяющих за соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности | 0-2 |
| Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния | 0-2 |
| Обучение работников безопасным методам работы | 0-2 |
| Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса | 0-2 |
| Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | 0-4 |
| Использование современных технологий в работе по своему направлению | 0 – 3 |
|  | | Всего: 49 бал |

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме 49

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 45 до 30

50% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 25

**Критерии для назначения премии \_повару, кух. рабочему**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления** | **Критерии** | **Баллы (0 – 3)** |
|
| **Исполнительская культура** | Отсутствие жалоб потребителей на качество обслуживания | 0 - 3 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания | 0 – 2 |
| Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра | 0 – 3 |
| Экономия энергоресурсов и бережное отношение к садовскому имуществу | 0 – 3 |
| Отсутствие случаев нарушения техники безопасности и соблюдение инструкций по ТБ | 0 – 3 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка) | 0 – 3 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода | 0 – 3 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд | 0 – 3 |
| Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний на санитарно-техническое состояние помещений | 0 – 3 |
| Отсутствие предписаний нарушению правил пожарной безопасности | 0 – 3 |
|  |  | Всего: 35 бал |

30 – 35 баллов – доплата 70% к окладу;

24-29 баллов – доплата 60% к окладу;

19 – 23 баллов – доплата 50% к окладу.

**Критерии для назначения премии обслуживающему персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направление** | **Критерии** | **Баллы**  **(0 – 5)** |
| ***Исполнительская культура*** | Соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности содействие в улучшении условий для безопасной работы | 1 |
| Выполнение работы согласно инструкции | 1 |
| Аккуратность внешнего вида | 1 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении | 1 |
| ***Результативность*** | Высокая результативность наиболее сложных работ, | 5 |
| Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования | 5 |
| Расширение функциональных обязанностей | 5 |
| Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы | 1 |
| Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок | 5 |
| Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций | 5 |
| ***итого*** |  | 30 |

70% премии выплачивается при совокупности балов в сумме 30

60% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 29 до 25

50% премии выплачивается при совокупности балов в сумме от 24 до 20

Приложение №5

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

казенного учреждения «Детский сад «Чайка»

**Критерии**

**Для установления доплат к окладу работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Категория работников** | **Сумма доплаты** | **Периодичность** |
| 1. | За заведование групповой ячейки, кабинета | Педагогические работники | **200 руб** - Стоимость оборудования групповой ячейки, кабинета до 50 тыс. руб | С 01.09 по 31.05 |
| **400 руб -** от 50 тыс. до 100 тыс |
| **550 руб** от 100 тыс. до 200 тыс. |
| **650 руб** -  от 200 тыс. руб до 300 тыс. |
| **700 руб -**  от 300 тыс. руб и выше. При условии, что кабинет прошел аттестацию |
| 2. | За руководство методическими объединениями | Руководители МО | 400,00 рублей | С 01.09 по 31.05 |
| 3 | За проведения открытых занятий ( мастер-классов) и мероприятий с воспитанниками по передаче педагогического, методического опыта. | Педагогические работники | 1000 рублей | По представлению заведующей единовременно |
| 4 | Доплата за работу с неблагополучными семьями | Педагогические работники | 250 рублей | За период проведения работ |
| 5 | Ответственному за пожарную безопасность и электрохозяйство | Заведующему хозяйством | 1000 | ежемесячно |

Приложение №6

к Положению о стимулировании

труда работников муниципального

дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад «Чайка»

Перечень критерий к положению о материальном стимулировании

в пределах ФЗП.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии | Сумма |
| 1.  2.  3.  4.  5. | К юбилейным датам со дня рождения (50лет и далее через каждые 5 лет)  К профессиональному празднику ( 27 сентября - День дошкольного работника).  Несчастные случаи в семье работников  При заключении брака, рождения ребенка  По окончанию финансового года | До 5000 рублей  До 1500 рублей  До 5000 рублей  До 5000 рублей  До двух окладов |