

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Дюймовочка» г.Вуктыл**

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад  
«Дюймовочка» г.Вуктыл  
от «25» июля 2018 года,  
протокол заседания № 1

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад «Дюймовочка» г. Вуктыл  
от «25» июля 2018 г. № 198

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» г.Вуктыл (далее – Детский сад).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Законом Республики Коми от 12.11.2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018г.г.»;
- Приказом Министрства образования и науки Российской Федерации от 05.12.2014 года № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.»;
- Постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 28.06.2018 года № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20.01.2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада;

– иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

– Уставом Детского сада.

1.3. Положение определяет:

– порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета городского округа «Вуктыл» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;

– условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам, их повышений;

– условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;

– порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников;

– порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителя руководителя;

– порядок формирования планового фонда оплаты труда Детского сада;

– условия выплаты материальной помощи работникам Детского сада.

1.4. Система оплаты труда работников Детского сада, установленная настоящим Положением, формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, администрации городского округа «Вуктыл» Положение подлежит изменению.

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема субвенции на реализацию общеобразовательных программ и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. 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, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. Положение распространяется на всех работников, осуществляющих в Детском саду свою трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами заведующего Детским садом.

1.11. С целью ознакомления работников и других заинтересованных лиц с настоящим Положением Детский сад размещает его на информационном стенде Детского сада и на официальном сайте Детского сада в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (специальный раздел «Сведения об образовательной организации» - подраздел «Документы» - ссылка «Локальные нормативные акты»).

1.12. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен

быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления с настоящим Положением.

1.13. Положение утверждается приказом заведующего Детским садом после его рассмотрения Общим собранием работников.

1.14. Срок действия Положения не ограничен, Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются Общим собранием работников Детского сада.

## **2. Должностные оклады (ставки заработной платы) заведующего, заместителя заведующего, педагогических работников и других работников Детского сада**

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) заведующего, заместителя заведующего устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с разделом № 9 Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», утвержденного Постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 28.06.2018 года № 06/752, в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заведующий	9137	8625	8115	7604
2.	Заместитель заведующего	7767	7332	6898	6464

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Детского сада устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утвержденным заведующим, и определяются в соответствии с пунктами 3 — 7 Постановления администрации городского округа «Вуктыл» от 28.06.2018 года № 06/752 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл».

Перечень должностей работников Детского сада, размеры должностных окладов (ставки заработной платы) и размеры повышения должностных окладов работников указаны в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

4) доплаты молодым специалистам Детского сада.

5) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавки за интенсивность, высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Детского сада устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1.	Заведующий	до 200
2.	Заместитель заведующего	до 180
3.	Другие работники	до 150

4.3. Работникам Детского сада в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам за качество выполняемых работ в размере до 200 % к должностному окладу.

Основания для установления работникам Детского сада выплат стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ) изложены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются заведующему, заместителю заведующего, заведующему хозяйством, делопроизводителю, специалисту по кадрам, шеф-повару, младшим воспитателям и педагогическим работникам в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет по вышеуказанным должностям работников устанавливаются работающим в Детском саду на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3 — 3.6. приложения 2 4, настоящего Положения.

4.4.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4.4.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ).

4.4.3. Работникам Детского сада, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.4.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), работникам Детского сада устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

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

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельностью Детского сада;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, премияльных выплат работникам на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Детском саду создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе заведующего,

заместителя заведующего, заведующего хозяйством, старшего воспитателя и других категорий работников трудового коллектива.

4.7. Комиссия рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается: заведующим на заместителя заведующего, старшего воспитателя, специалиста по кадрам и делопроизводителя; заместителем заведующего и старшим воспитателем — на подчиненных работников.

4.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителю руководителя и остальным работникам Детского сада устанавливаются приказом заведующего Детским садом.

4.9. Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо, с учетом тяжести допущенных нарушений, полностью снят в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, устава Детского сада;
- наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей);
- неисполнения или ненадлежащего исполнения функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы, при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия;
- несчастного случая с ребенком, происшедшего во время пребывания ребенка в Детском саду и вызвавшего содержание ребенка дома или в лечебном учреждении.

Лишение выплат стимулирующего характера, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение или уменьшение выплат стимулирующего характера оформляется приказом заведующего с указанием периода, за которые они устанавливаются, и причин.

## **5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Детского сада применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.2. Заведующий Детским садом в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может

привлекать для проведения образовательной деятельности с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего раздела.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и так далее.

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в профессиональных образовательных организациях	0,033	0,030	0,027
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,056	0,054	0,041

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6500 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

## **6. Порядок регулирования уровня заработной платы заведующего и заместителя заведующего**

6.1. Должностной оклад заведующего Детским садом устанавливается трудовым договором с руководителем администрации городского округа «Вуктыл» с учетом размеров повышений должностных окладов работников Организаций, определенных в разделе 3 Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», утвержденного постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 28.06.2018 года № 06/752.

6.2. Выплаты компенсационного характера заведующему Детским садом устанавливаются на основании раздела 4 Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», утвержденного постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 28.06.2018 года № 06/752.

6.3. Заведующему, заместителю заведующего устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Детского сада и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Детского сада (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Детского сада.

6.4. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя уменьшается на 0,5.

6.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заведующего, заместителей заведующего.

6.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников Детского сада, а также заведующего, заместителей заведующего, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детским садом устанавливаются распоряжением администрации городского округа «Вуктыл», в



соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности.

6.8. Ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы заведующего Детского сада к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев) осуществляется Управлением образования администрации городского округа «Вуктыл» в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, учреждений дополнительного образования в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта городского округа «Вуктыл», утвержденного постановлением администрации городского округа «Вуктыл» от 28.06.2018 года № 06/752.

6.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего устанавливаются приказом заведующего Детского сада с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных настоящим Положением.

6.10. Ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего осуществляет заведующий Детским садом.

## **7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Детского сада**

7.1. Плановый фонд оплаты труда Детского сада включает:

1) фонд должностных окладов, сформированный с учетом повышений должностных окладов, установленных в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

2) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

3) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

4) фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышений должностных окладов и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложением 2 настоящего Положения.

При формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск руководителя, воспитателей, младших воспитателей, работников пищеблока (повар, подсобный рабочий), оператора стиральных машин. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

7.3. Фонд оплаты труда Детского сада, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам Детского сада, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в приложении 3 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте Детского сада.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. За счет экономии средств и в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда Детского сада, за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя заведующего в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка.

Материальная помощь устанавливается в размере до 200% к должностному окладу в течение одного финансового года.

8.2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников

**Перечень должностей работников и размеры должностных окладов (ставок заработной платы)**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
1.	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8800
2.	Воспитатель, педагог-психолог	9200
3.	Старший воспитатель, учитель-логопед	9400
4.	Младший воспитатель	7700
5.	Делопроизводитель	6936
6.	Заведующий хозяйством	7276
7.	Шеф - повар	7480

**Должности, по которым тарифные ставки определяются на основе Единой тарифной сетки:**

Наименование должности		
Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, повар, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования		
Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	6800
2	1,02	6936
3	1,04	7072
4	1,06	7208
5	1,08	7344
6	1,10	7480
7	1,125	7650
8	1,15	7820
9	1,19	8092
10	1,23	8364

**Размеры повышения должностных окладов работников**

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории	15

	высшей квалификационной категории	30
2.	Заведующему, педагогическим работникам за работу в условиях реализации адаптированных образовательных программ для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10
3.	Заведующему и педагогическим работникам имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Детского сада или педагогической деятельности	10
4.	Заведующему и педагогическим работникам , имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Детского сада или педагогической деятельности	5

*Примечание:*

*1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.*

*2. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.*

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников

**Выплаты компенсационного характера**

1. Работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты к должностному окладу
1	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	По результатам специальной оценки условий труда
2	Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором*	Статья 151 ТК РФ	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
4	Оплата труда в ночное время	Статья 154 ТК РФ	35%

\* Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

1.1. Другие доплаты работникам Детского сада за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу
1	За руководство республиканскими, городскими, районными методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
2	Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
3	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
4.	За участи в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20

3. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Детском саду, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

	Размер доплат в процентах к должностному окладу
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Детский сад	20

3.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Детском саду на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

3.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 3.4 и 3.5 настоящего приложения.

3.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Детском саду, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 3.4 настоящего приложения.

3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Детском саду в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Детском саду в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

3.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 3.3-3.6 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Детского сада устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
**Выплаты стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели	Проценты (до)	Периодичность изменения
<b>1. Педагогические работники</b>			
1.	1.1. Своевременное и качественное заполнение отчетности в мониторинговых исследованиях, программных комплексах (АРИСМО, ГИС «Электронное образование» и др.),	20	По факту
	1.2. Сбор, обработка и размещение на официальном сайте Детского сада информации в соответствии с требованиями законодательства и Положением об официальном сайте в сети «Интернет».	20	По факту
2.	2.1. Своевременная и качественная подготовка отчетов, аналитических справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, заполнение журналов.	40	Месячная
3.	3.1. Соответствие учебно-программной документации требованиям нормативных правовых актов в области образования.	10	Месячная
4.	4.1. Количественный и качественный уровни обновляемости материально-технической базы	20	Месячная
	4.2. Личное участие в подготовке детского сада к новому учебному году, участие в ремонтных работах, оформление помещений и территории Детского сада	30	По факту
5.	5.1. Стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга состояния здоровья воспитанников по видам заболеваний, по которым ведется учет, или по группам здоровья.	10	Квартальная, полугодовая, годовая
	5.2. Реализация программы (мероприятий) здоровьесбережения, применение здоровьесберегающих технологий	10	Месячная
	5.3. Создание условий для охраны и укрепления психического и физического здоровья воспитанников в период адаптации групп раннего возраста	20	Месячная
6.	6.1. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей (законных представителей), общественности	20	Месячная
	6.2. Обеспечение взаимодействия с иными учреждениями образования, культуры и другими организациями в рамках взаимодействия с социумом	10	Месячная
7.	7.1. Освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.	20	Месячная
		25	Месячная



	<p>7.2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.</p> <p>7.3. Участие и высокие творческие достижения в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях:  на уровне Детского сада  на муниципальном уровне  на республиканском уровне  на федеральном уровне</p> <p>7.4. Участие в разработке программ (образовательной программы, программы развития, программы по здоровьесбережению и других программ для реализации в Детском саду).</p> <p>7.5. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на семинарах, конференциях различного уровня, круглых столах, наличие публикаций в научно-практических изданиях, сборниках журналах).</p>	<p>20</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>20</p> <p>20</p>	<p>По факту</p> <p>По факту</p> <p>По факту</p>
8.	<p>8.1. Работа со сложным контингентом воспитанников – интегрированные дети с отклонениями в развитии (при наличии врачебного заключения):  1 воспитанник  2-3 воспитанника  4-5 воспитанников</p>	<p>15</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>30</p>	<p>Месячная</p>
9.	<p>9.1. Осуществление обязанностей по защите прав и законных интересов несовершеннолетних</p>	<p>30</p>	<p>Месячная</p>
<b>2. Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал</b>			
1.	<p>1.1. Соответствие уровня содержания материально-технической и хозяйственной базы противопожарным, санитарно-гигиеническим, технико-безопасным требованиям.</p> <p>1.2. Проведение ремонтных работ.</p>	<p>50</p> <p>50</p>	<p>Месячная</p> <p>По факту</p>
2.	<p>2.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, справок, проектов приказов, ведение статистической отчетности, заполнение журналов).</p> <p>2.2. Ведение документации по кадрам.</p> <p>2.3. Организационно-техническое обеспечение распорядительной деятельности заведующего Детским садом.</p> <p>2.4. Создание банков данных, необходимых для работы Детского сада, и эффективное их использование.</p>	<p>40</p> <p>20</p> <p>25</p> <p>15</p>	<p>Месячная</p> <p>Месячная</p> <p>Месячная</p>
3.	<p>3.1. Количественный и качественный уровни обновляемости материально-технической базы.</p> <p>3.2. Расширение сферы деятельности – проведение стажировки новых сотрудников.</p> <p>3.3. Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка:</p>	<p>10</p> <p>10</p>	<p>Месячная</p> <p>По факту</p>

	помещений территории	5 30	Месячная Месячная
4.	4.1. Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования. 4.2. Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических требований, требований по охране труда. 4.3. Личное участие в обеспечении эстетического оформления помещений, территории Детского сада. 4.4. Изготовление костюмов, атрибутов к утренникам, пошив штор. 4.5. Личное участие в подготовке детского сада к новому учебному году (участие в ремонтных работах). 4.6. Качественное выполнение срочных работ, в том числе погрузочно-разгрузочных.	5 5 50 100 50 30	Месячная Квартальная Месячная По факту Месячная По факту
5.	5.1. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Детского сада у родителей (законных представителей), общественности	30	Месячная
6.	6.1. Стабильная или положительная динамика показателей здоровья воспитанников по данным мониторинга состояния здоровья воспитанников по основным видам заболеваний, по которым ведется учет, или по группам здоровья 6.2. Создание условий для охраны и укрепления психического и физического здоровья воспитанников в период адаптации групп раннего возраста	10 20	Квартальная Месячная
<b>3. Все категории работников</b>			
1.	За наличие ведомственных наград ( <i>надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Детского сада</i> )	до 5	Месячная