



**Приложение № 1** к приказу «Об утверждении локальных нормативных актов и документов МАДОУ детский сад «Планета детства», регулирующих трудовые отношения» от 12.01.2018 г. № 01/од

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МАДОУ детский сад «Планета детства»

  
\_\_\_\_\_ Е. А. Рябова  
«12» 01 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ  
детский сад «Планета детства»



  
\_\_\_\_\_ Е. А. Павлова  
«12» 01 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детский сад «Планета детства»**  
**(МАДОУ детский сад «Планета детства»)**

Тамбовский район  
р.п. Новая Ляда

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Планета детства» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.10.2016 № 425 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области» (далее – постановление администрации Тамбовского района).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ детский сад «Планета детства».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

размеры установления персонального коэффициента;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения и филиалов, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда заведующего и главного бухгалтера МАДОУ детский сад «Планета детства»;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательных организаций.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной муниципальным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета Тамбовского района, средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, результативности, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся работнику за фактически отработанное время.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных МАДОУ на оплату труда работников.

1.9. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников МАДОУ детский сад «Планета детства» по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации района от 29.12.2016 № 1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

2.2. Работникам МАДОУ детский сад «Планета детства» размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням устанавливаются и дифференцируются в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии), образует оклад (должностной оклад):

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
		<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>			
1		<b>1.1. "Общепромышленные профессии рабочих"</b>			
	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, помощник повара, кухонный рабочий, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья	3 375,0	1	3375,0
2		<b>1.2. "Учебно-вспомогательный персонал"</b>			
	1	Помощник воспитателя	3 375,0	1	3375,0
3		<b>1.3. "Общепромышленные должности служащих"</b>			
	1	Делопроизводитель	3 375,0	1	3375,0
		<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>			
4		<b>2.1. "Учебно-вспомогательного персонала"</b>			
	1	младший воспитатель	3 564,0	1	3564,0
5		<b>2.2. "Общепромышленные должности служащих"</b>			
	2	Заведующий хозяйством	3 711,0	1	3711,0
	3	Заведующий производством (шеф-повар)	3 844,0	1	3844,0
		<b>2.3. "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>			
	3	Медицинская сестра диетическая	3 844,0	1,1	4228,0
		<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>			
6		<b>3.1. Должностей педагогических работников</b>			
	1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5 040,0	1,2	6048,0
	2	Педагог дополнительного образования	5 040,0	1,3	6552,0
	3	Воспитатель; педагог-психолог	5 040,0	1,4	7056,0
	4	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	5 040,0	1,5	7560,0
7		<b>3.2. "Общепромышленные должности служащих"</b>			
	1	Бухгалтер	5 138,0	1	5138,0

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

2.3. Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям, но не выше установленных постановлением администрации Тамбовского района.

2.4. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;

- по должностям работников здравоохранения - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по общеотраслевым должностям – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

2.4.1. Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий

2.5. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, могут быть установлены размеры оплаты труда в порядке, применяемом к лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

### **3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников установлены в пункте 2.2 настоящего Положения.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности педагогических работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам МАДОУ детский сад «Планета детства», которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении устанавливается повышающий коэффициент - 0,20.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. При отнесении должности к категории «старший» повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в размере 0,09 к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работника к качественному результату труда.

3.5. Всем Работникам МАДОУ детский сад «Планета детства» устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за работу в сельской местности (рабочем поселке) – 0,25.

3.6. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются Работодателем конкретному высококвалифицированному работнику МАДОУ детский сад «Планета детства» в зависимости от степени участия в оптимизации рабочего и (или) образовательного процесса в учреждении и не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается МАДОУ детский сад «Планета детства» самостоятельно и закрепляется в настоящем Положении.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты.**

4.1. Для работников МАДОУ детский сад «Планета детства» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест), за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы,

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается от оклада (должностного оклада), тарифной ставки по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

- при выполнении работником объема педагогической работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

#### 4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за месяц.

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

4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающего коэффициента за работу в сельской местности) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат

компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены на основании представления заместителя директора, курирующего данное направление, при неисполнении (ненадлежащим исполнении) возложенных на работника обязанностей.

4.5. Конкретные виды выплат компенсационного характера, их размеры, порядок и условия установления определяются положением об оплате труда МАДОУ детский сад «Планета детства» или локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором, в пределах установленного фонда оплаты труда.

### **5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников МАДОУ, условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников образовательных организаций могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 5) премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
- б) выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных образовательных организациях.

5.1.1. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим положением и иными локальными нормативными актами работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190 -р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта»,



закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ.

5.2.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 100%.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.3.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет до 200%.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

5.4.1. В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

5.4.2. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется образовательной организацией самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.4.4. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.5. Выплата премий работникам МАДОУ за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий;
- организация режима холодного периода года и теплого периода года
- подготовки победителей и призеров спартакиад конкурсов;
- участия и достижения высоких результатов (победители, призеры) в

конкурсах педагогического мастерства;

- участия (выступление с докладом, проектом, участие в семинарах) в региональных, муниципальных мероприятиях научно-методического характера;
- результативности работы с детьми из социально-неблагополучных семей;
- качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
- своевременной и качественной подготовки учреждения к отопительному сезону;
- организации работы по переходу на новые образовательные стандарты;
- участия в экспериментальной и исследовательской работе в рамках экспериментальных площадок.
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.5.1. Порядок, условия начисления и размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.5.2. Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет до 200% должностного оклада.

5.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т. ч. единократной, выполненной по требованию вышестоящей организации;
- участие в инновационной деятельности;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.6.1. Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.6.2. Размер премии по итогам работы за месяц, квартал, календарный год составляет до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника). Премии работникам МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.7. Выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно согласно приказа по учреждению в абсолютных размерах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю образовательной организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

5.9. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

## **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника образовательной организации;

6.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников МАДОУ в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, санаторно-курортное лечение, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, на предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением уровня их жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Условия оплаты труда заведующего МАДОУ и главного бухгалтера**

7.1. Оплата труда заведующего МАДОУ, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального.

7.2. Должностной оклад заведующего МАДОУ, определяемый в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере 11 404 рублей на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя образовательной организации.

7.2.1. Заведующему МАДОУ устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

1) наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

- почетного звания: «заслуженный» 0,20;

- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

2) тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.5. настоящего Положения;

3) масштабность управления:

4) за каждого воспитанника 0,0007;

5) за каждого работника списочного состава 0,0005;

6) за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

7.2.2. В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

7.2.3. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.4. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

7.2.5. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;
- премии по итогам работы.

7.2.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0.

7.2.7. Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

7.2.8. Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.3. Должностной оклад главного бухгалтера МАДОУ, определяемый в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере 9 123 рубля 20 копеек на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

7.3.1. Главному бухгалтеру образовательной организации могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.3.2. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.3. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.4. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- динамика развития материального обеспечения МАДОУ;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

создание и развитие связей МАДОУ с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в МАДОУ.

7.3.5. Выплата стимулирующего характера «надбавка за стаж непрерывной работы» осуществляется в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Положения.

7.3.6. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Обязательные выплаты социального характера осуществляются в соответствии с пунктом 6.1. настоящего Положения.

7.5. Заведующему МАДОУ и главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МАДОУ, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких МАДОУ (без учета заработной платы заведующего МАДОУ, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя МАДОУ, в размере, не превышающем:

пятикратного размера - для заведующего МАДОУ;

четырехкратного размера - для главного бухгалтера.

7.7. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

## **8. Особенности оплаты труда педагогических работников МАДОУ**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.3. Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется МАДОУ самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

\*\*\*\*\*

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

15 ( листочки ) лист (- об )

Заведующий МАДОУ детский сад

«Планета детства» Дар

/Е. А. Павлова  
2018 г.

