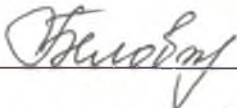


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома:

 Белова О.Г.

*протокол от 28.12.2015г. № 5*

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детским садом № 40

 Задорожная А.И.

*приказ от 11.01.2016г. № 5о/д*

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного**  
**учреждения**  
**детского сада № 40**

г. Новочеркасск  
2016г.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 40 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 40, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркаска, (далее – Управление образования).

1.2. Настоящее положение определяет:

1.2.1. размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

1.2.2. условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2.3. порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств местного бюджета, в том числе задания на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, а также иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.2.4. иные вопросы оплаты труда.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно постановлению Администрации города от 25.05.2011 г. № 848 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркаска».

1.4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

1.7. Обеспечение поэтапного повышения уровня заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений социальной направленности начиная с 2013 года и доведение соотношения их заработной платы к средней заработной плате по Ростовской области к 2018 году производится в виде установления выплат стимулирующего характера (персональ-

ный повышающий коэффициент, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты, надбавка за результативность и качество работы педагогическим работникам и др.), определяющих зависимость повышения уровня оплаты труда работников от достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг с учетом всех источников, включая внебюджетные, а также мероприятий по оптимизации численности при условии заключения с работником эффективного контракта»;

1.8. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником муниципального учреждения, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых учреждением муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ) при определении объемов субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципальных заданий предусматривать необходимость поэтапного доведения среднего уровня оплаты труда отдельным категориям работников МБДОУ детского сада № 40, предоставляющих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере образования, до уровней, установленных Указом.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.11. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.12. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.3. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:

1.13.1. При выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации: «Поручаемая работ-

нику 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)», доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности;

1.13.2. При выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации: «Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)».

1.14. Доплата начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

## **II. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы**

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	4538

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

1	2	3	4
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5246

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1	2	3	4
---	---	---	---

3.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	5771
----	------------------------------	-----------	------

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1	2	3	4
4.	1-й квалификационный уровень	кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кастелянша	
		1-го квалификационного разряда	3730
		2-го квалификационного разряда	3947
		3-го квалификационного разряда	не имеется

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1	2	3	4
5.	1-й квалификационный уровень	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
		5-го квалификационного разряда	4693
		4-го квалификационного разряда	4435

2.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

1	2	3	4
6.	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	4994

2.1.7. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

1	2	3	4
7.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7183
8.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	7532
9.	3-й квалификационный уровень	воспитатель, педагог – психолог	7900
10.	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель,	8289

	онный уровень	учитель-логопед	
--	---------------	-----------------	--

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	IV	учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11877

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей численности).

2.5. Назначение специалистов на должность заместителей руководителя учреждения производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на финансовый год приказом руководителя учреждения по согласованию с председателем профкома и выплачиваются ежемесячно. Виды и размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

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

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы:

3.2.1. специалистам – с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории;

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются локальными нормативными актами учреждений.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Если выплата компенсационного характера производится за час работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, абсолютный размер выплаты определяется по части должностного оклада (ставки заработной платы). Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.6.1. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных или(и) опасных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

3.6.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада). Установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:

- повару-4 процента тарифной ставки (оклада) (карта № 6 - класс условий труда 3.1);
- кухонному рабочему-4 процента тарифной ставки (оклада) (карта № 7 - класс условий труда 3.1);
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды -4 процента тарифной ставки(оклада) (карта № 8 -класс условий труда 3.1);
- младшему воспитателю-4 процента тарифной ставки (оклада)(карта № 1,2,3,4,5 -класс условий труда 3.1).

3.7. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
----------	---	---

		(ставка заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии:	
	Руководителю в общеобразовательных школах, в дошкольных образовательных учреждениях;	до 15
	Педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	до 20
2.	за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья с недостатками в физическом и (или) психическом развитии, посещающие группы общеразвивающей направленности при численности таких детей в группе:	
	до 3-х человек	до 5
	свыше 4-х человек	до 7

Примечание к подпункту 3.5:

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.8. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается к должностному окладу (ставка заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

3.9. Педагогическим работникам доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3.10. Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, а также конкретные размеры этой доплаты в тех случаях, когда она имеет минимальное и максимальное значение, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.11. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом их размер и



срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.12. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.13. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, фактически привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом ее размер составляет:

3.13.1. не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.13.2. не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.14. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов части должностного оклада (части ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время в период с 22.00 до 6.00 часов.

3.15. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.16. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника устанавливается в следующих размерах:

3.17. *Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:*

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиу-	

	мах, комиссиях, методических объединениях; работникам учреждения за работу в аттестационных комиссиях:	
	руководство комиссиями	до 20
	работа секретаря	до 15

Примечания к подпункту 3.17:

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе.

3.18. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.19. При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 5 процентов.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в городских муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением Администрации города Новочеркаска от 09.10.2015г № 1988 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 25.05.2011 г. № 848, работникам МБДОУ детского сада № 40 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. за выслугу лет;

4.1.2. за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. за качество выполняемых работ;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.2.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4.2.2. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повы-

шающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

**4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:**

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ);

**4.4. Устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию в размере:**

**4.4.1. Работникам при наличии квалификационной категории:**

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

**4.4.2. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.**

**4.5. Надбавка за качество выполняемых работ** устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

– при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

– при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

– при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности

– при отсутствии ученой степени, почетного звания педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет, в размере 1000 рублей в целях оказания материальной поддержки педагогическим работникам образовательного учреждения.

**4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты**

принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.5.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.5.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

4.7. *Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 40.*

4.7.1. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса, рассчитывается и доводится образовательному учреждению Управлением образования Администрации г. Новочеркаска с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

4.7.2. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств, предусмотренных учреждению на введение такой надбавки, в соответствии с утвержденным «Положением об оценке результативности деятельности педагогов и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» образовательного учреждения по критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников при условии заключения с работником эффективного контракта»;

4.8. *Персональный повышающий коэффициент.*

4.8.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов при условии заключения с работником эффективного контракта.

4.8.2. Персональный повышающий коэффициент в размере до 2,0 устанавливается:

- **руководителю учреждения** - по решению начальника Управления образования Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение (отраслевого управления) по согласо-

ванию с курирующим заместителем главы Администрации города в соответствии с положением (с критериями), утвержденным распорядительным актом начальника управления образования Администрации г. Новочеркаска;

- **заместителю руководителя и главному бухгалтеру** - по решению заведующего МБДОУ детского сада № 40 по согласованию с начальником управления образования Администрации г. Новочеркаска в соответствии с положением (с критериями), утвержденным распорядительным актом начальника отраслевого управления:
- **заместителю заведующего по воспитательной и методической работе:**
- участие во внедрении инновационных образовательных программ в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;
- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки;
- подготовка победителей (призеров) городских, областных, всероссийских олимпиад, смотров, конкурсов и др.;
- проведение мастер - классов и открытых просмотров педагогического процесса в рамках МО, ПДС, КПК;
- участие работника в конференциях, конкурсах и др.;
- исследовательскую работу, проведение экспериментальной работы по апробации содержания образования;
- профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;
- исполнительскую дисциплину (выполнение законодательных и нормативных актов федерального, регионального и муниципального уровня);
- качественное ведение документации;
- своевременное предоставление отчетности и запрашиваемой информации;
- самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном и руководстве и контроле;

- выполнение разовых заданий заведующего ДООУ, не входящие в круг должностных обязанностей,
- работу в комиссиях ДООУ: аттестационной, охране труда и др.
- наставничество с молодыми педагогами
- за участие в создании и функционировании экспериментальной или инновационной площадки на муниципальном и региональном уровне;
- за подготовку и проведение в рамках внутрисадовых и городских методических мероприятий семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования на базе ДООУ;
- за подготовку информации для размещения на интернет-сайте ДООУ;
- за положительную динамику роста творческой и профессиональной активности педагогов (активное участие педагогов в творческих конкурсах разного уровня).
- **главному бухгалтеру:**
- за выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- за исполнительскую дисциплину (выполнение законодательных и нормативных актов федерального, регионального и муниципального уровня);
- за качественное ведение документации;
- за своевременное предоставление отчетности и запрашиваемой информации;
- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном и руководстве и контроле;
- за выполнение разовых задания заведующего ДООУ, не входящие в круг должностных обязанностей,
- за работу с фондами медицинского, пенсионного страхования и др;
- за выполнение функций члена комиссии по размещению муниципального заказа;
- за работу с интернет-сайтами;
- за системный подход к планированию и анализу деятельности ДООУ;
- за подготовку и обоснование экономических расчетов;
- за освоение новых программ для ведения бухгалтерской отчетности, ведение кадрового делопроизводства;
- за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу;
- за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.);
- за работу на портале Госзакупок, Контур-экстерн, ГМУ и др.;
- за организацию и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия.
- **остальным работникам** - по решению руководителя МБДООУ детского сада в соответствии с настоящим положением о назначении

персонального повышающего коэффициента, в соответствии с решением комиссии по рассмотрению установления надбавок, доплат компенсационного характера, повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, выплат стимулирующего характера, премиальных выплат и выплат социального характера» по следующим показателям:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за отличные показатели эффективности/ эффективность труда;
- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;
- за надежность, исполнительность, своевременное доведение до конца порученной работы;
- за аккуратность, тщательность, точность в выполнении порученной работы;
- за качество работы - выполнение ее в соответствии с установленными стандартами качества (качество законченной работы);
- за степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за работу с фондами медицинского и пенсионного страхования;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей;
- за участие в уборке прилегающей территории;
- за озеленение участков и уход за растениями;

- за участие в косметическом ремонте помещений, здания, оградительно-го забора, оборудования на участках и др;
- за помощь в устранении последствий аварийных ситуаций;
- за погрузку вручную и вывоз мусора за пределы ДООУ;
- за стирку ковровых покрытий;
- за изготовление взрослых и детских костюмов к детским утренникам, открытым показам.

4.8.3. Персональный повышающий коэффициент выплачивается сотрудникам за счёт экономии по фонду заработной платы на определённый период в течении календарного года.

4.9. *Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2* устанавливается по решению заведующего детским садом рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.10. *Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет* устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях бюджетной сферы.

4.10.1. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

*при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;*

*при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;*

*при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;*

*при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.*

4.10.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

4.10.3. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.



4.12 Надбавка не выплачивается педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

4.13. *Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы*, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

4.13.1. Премирование руководителя учреждения — по решению начальника управления образования Администрации г. Новочеркаска по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города в соответствии с положением, утвержденным распорядительным актом начальника управления образования;

4.13.2. Заместителю руководителя и главного бухгалтера - по решению руководителя учреждения по согласованию с начальником УО Администрации г. Новочеркаска в соответствии с положением, утвержденным начальником УО».

4.13.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.13.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.13.5. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

## **V. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам учреждения.

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

5.1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.3. Тарификация педагогическим работникам производится 1 раз в год.

5.1.4. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного про-

цесса по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты оплата за это время не производится.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

5.2.1.1. Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

5.2.1.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

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

## **VI. Другие условия оплаты труда**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю из расчета пятидневной рабочей недели, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6.1.1. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.1.2. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты

труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6.1.2.1. Доплата до размера, установленного пунктом 6.1.2. настоящего положения (далее – доплата), начисляется работнику пропорционально отработанному времени и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.1.2.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:

а) при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (*совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличению объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника*), доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности. Для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда учитываются все выплаты (*оплата по окладу (ставке заработной платы), выплаты за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, доплаты за условия труда: ночные, вредность, праздничные и все стимулирующие выплаты*), производимые работнику по основной профессии, должности. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается. Доплата за вредные условия труда не начисляется на доплату за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполнения работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

б) при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, дифференцированная доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени по каждой работе.

6.2. Заработная плата работников (*без учета премий и иных стимулирующих выплат*), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, не может быть ниже заработной платы (*без учета премий и иных стимулирующих выплат*), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (*без учета премий и иных стимулирующих выплат*), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы (*без учета премий и иных стимулирующих выплат*), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

6.2.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых усло-

виях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим положением.

## VII. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счет собственных средств учреждения или экономии по фонду заработной платы.

7.2. Материальная помощь выплачивается работникам в целях оказания финансовой поддержки работнику.

7.2.1. Материальная помощь может выплачиваться в определенных жизненных ситуациях:

а) работнику, вступившему в брак впервые и проработавшему в учреждении не менее года, а также при рождении ребенка оказывается материальная помощь в размере до 100% должностного оклада;

б) работникам, уходящим в отпуск в размере до 30% должностного оклада на восстановление здоровья

7.2.2. Материальная помощь может выплачиваться при возникновении следующих обстоятельств, значительно ухудшающих их материальное положение:

а) в случае тяжелой, либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в размере до 100 % должностного оклада в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;

б) в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями в размере до 100 % должностного оклада;

в) семьям умерших работников для организации похорон выплачивается помощь в размере до 50% должностного оклада;

г) в случае смерти члена семьи в размере до 100% должностного оклада.

7.3. Выплата материальной помощи производится с учетом финансовых возможностей (*дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности*) при наличии ходатайства профсоюзного комитета по приказу руководителя.

7.4. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ не включается в расчет среднего заработка.

7.5. Оплата больничного листка. Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (*за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*) самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

*100% заработка – при стаже 8 и более лет*

*80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет*

*60% заработка – при стаже до 5 лет*

а за фактически пропущенные календарные дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования. Ограничения по размеру и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются из среднего заработка работника за 2 календарных года, предшествующих году наступления страхового случая.

При расчете пособия средний заработок определяется путем деления общего заработка за расчетный период на 730 дней (то есть количество календарных дней).

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

## **7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

7.1. Работодатель также выплачивает работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2. За нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие нарушения оплаты труда работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (*например, при ставке рефинансирования ЦБР 25 % одна трехсотая составит 0,0833% или на 10000 рублей задолженности за день задержки будет начисляться 8 руб. 33 коп.*).

7.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За время приостановки работы работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере минимального размера оплаты труда, установленного коллективным договором на момент события, из расчета на полную норму рабочего времени в учетном периоде.

Подготовила: Заведующий, Задорожная А.И.

