

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
«Сказка»

А.А. Красноперова

Приказ от

2015г. №

*214-01*

**УЧТЕНО:**

Мнение Совета Учреждения  
(изложенного в выписке из  
протокола заседания Совета  
Учреждения)

«*24*»

*08*

2015 г.

**УЧТЕНО:**

Мнение первичной  
профсоюзной организации  
(изложенного в выписке из  
протокола заседания  
профсоюзного собрания)

От «*25*»

*08*

2015

г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об оплате труда работников**  
**МБДОУ детский сад «Сказка»**

пгт. Междуреченский 2015 г.

## Статья 1. Общие положения

1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» (далее – Организация)

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников Организации включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

мнения представительного органа работников.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**должностной оклад**- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

**тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**базовый оклад**- единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Организации;

**базовый коэффициент**- относительная величина, зависящая от уровня образования;

**коэффициент специфики работы**- относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида Организации и его структурных подразделений;

**коэффициент квалификации(профессиональной компетентности)**- относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

**коэффициент масштаба управления**- относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Кондинского района;

**коэффициент уровня управления**- относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

**коэффициент территории**- относительная величина, зависящая от месторасположения Организации (в городской или сельской местности);

**компенсационные выплаты**- выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты**- выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**директорский фонд**- объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Организации;

**иные выплаты**- выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам Организаций социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной Организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников Организации состоит из:

5.1. Должностного оклада или тарифной ставки (оклада).

5.2. Компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующих выплат.

5.4. Социальных и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель Организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. При формировании годового фонда оплаты труда Организации на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

8. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашением, настоящим Положением.

9. Базовый оклад установлен в размере 4 482 рублей.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - автономный округ).

## **Статья 2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

При расчете должностного оклада (ДО) (или тарифной ставки (оклада) (ТС), учитываются:

базовая единица (БЕ),  
базовый коэффициент (БК) (или тарифный коэффициент (ТК)),  
коэффициент территории (КТ),  
коэффициент специфики работы (КСР),  
коэффициент квалификации (профессиональной компетентности) (КК),  
коэффициент масштаба управления (КМУ),  
коэффициент уровня управления (КУУ),  
ежемесячная надбавка за ученую степень (УС),  
надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (ОКПиПИ) (для педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей по направлениям педагогической работы).

**1. Должностной оклад руководителя Организации, его заместителей** определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад руководителя определяется по следующей формуле:

$$ДО = БЕ * БК * КТ * (КСР + КК + КМУ + КУУ + УС) = БЕ * БК * КТ * КСР + БЕ * БК * КТ * КК + БЕ * БК * КТ * КМУ + БЕ * БК * КТ * КУУ + БЕ * БК * КТ * УС$$

**2. Должностной оклад специалиста Организации** определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), увеличенной на единицу.

Должностной оклад специалиста определяется по следующей формуле;

$$ДО = БЕ * БК * КТ * (КСР + КК + УС) = БЕ * БК * КТ * КСР + БЕ * БК * КТ * КК + БЕ * БК * КТ * УС$$

**3. Должностной оклад служащего Организации** определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу.

Должностной оклад служащего определяется по следующей формуле:

$$ДО = БЕ * БК * (КСР + 1) = БЕ * БК * КСР + БЕ * БК$$

**4. Тарифная ставка рабочего** определяется по следующей формуле:

$$ТС = БЕ * ТК * (КСР + 1) = БЕ * ТК * КСР + БЕ * ТК$$

**5. Размер базовой единицы** установлен действующим примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 18 декабря 2013 года № 2727 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района в новой редакции».

#### **6. Размер базового коэффициента (или тарифного коэффициента)**

6.1. Размер базового коэффициента руководителей, специалистов и служащих зависит от уровня образования.

Уровень образования руководителей, специалистов и служащих при установлении базового коэффициента определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование: с квалификацией «магистр», «специалист» - 1,5, с квалификацией «бакалавр» - 1,4.

Наличие у работников академической справки о завершении трех полных курсов по очной форме обучения дает право на установление базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Преподавателям музыкальных дисциплин (музыкальным руководителям), окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, базовые коэффициенты устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, логопедам базовые коэффициенты устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: «тифлопедагогика»; «сурдопедагогика»; «олигофренопедагогика»; «логопедия»; «специальная психология»; «коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная)»; «дефектология» и другие аналогичные специальности;

- окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших Инструкций.

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

**Размер базового коэффициента**

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее (полное) общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

**6.2. Тарифный коэффициент (для рабочих)** зависит от присвоенного рабочему разряда оплаты труда. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Перечень профессий по разрядам оплаты труда указан в таблице 2

Таблица 2

**Перечень профессий по разрядам оплаты**

Разряды	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
<b>Профессии рабочих первого уровня 1 квалификационный уровень</b>	
1 разряд	Грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий.
2 разряд	Кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея.
3 разряд	Повар, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея.
<b>2 квалификационный уровень</b>	
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене).
<b>Профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень</b>	
4 разряда	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея.
5 разряд	Повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея.
<b>2 квалификационный уровень</b>	
6 разряд	Повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, швея.
7 разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
<b>3 квалификационный уровень</b>	
8 разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями (квалификационной группы второго уровня), выполняющих важные и ответственные работы.	

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,  
занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых  
производится исходя из 10 разряда тарифной сетки.**

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются тарифные ставки исходя из 10 разряда оплаты труда

Таблица 3

Наименование профессии	Разряд оплаты труда
Водитель автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (учащихся, воспитанников)	10 разряд
Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф - повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	10 разряд
Водители 1 и 2 класса, независимо от фактически присвоенного (установленного) разряда, типа и грузоподъемности автомобиля	10 разряд
Газосварщик, оператор котельной, слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	10 разряд

В Организации к высококвалифицированным рабочим, относятся рабочие, **имеющие 6 разряд** согласно Единому тарифно - квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности

**Примечание.**

Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда исходя из 9 - 10 разрядов ТС может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

В организации могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9 - 10 разрядов ТС, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

Вопрос оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается Организацией.

Оплата труда рабочих на уровне 9 или 10 разрядов ТС устанавливается Организацией строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**7. Коэффициент территории** устанавливается в Организации - 1,0.

**8. Коэффициент специфики работы** относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида Организации. Размеры коэффициентов установлены от 0,05 до 0,65.

Коэффициент специфики работы при наличии нескольких оснований устанавливается по всем основаниям (суммируется).

Размер **коэффициента специфики работы** указан в таблице 4.

Таблица 4

### Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные организации	0,10
1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.3. Заведование групповой ячейкой, методическим кабинетом, опытным участком, спортивно-музыкальным залом (коэффициент применяется на ставку работы, на 1 объект)	
1.4. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.6. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): работа в разновозрастной группе; работа с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет)	
1.8. Работа педагогического работника, связанная с заведованием районным методическим объединением (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.9. Работа педагогического работника с детьми из социально неблагополучных семей по реализации индивидуальных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.10. Работа педагогических работников (кроме воспитателей), связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,40
1.11. Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных общеобразовательных программ (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12. Работа воспитателей, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,65

#### **8.1. Коэффициент специфики работы за выполнение функций по работе с семьями воспитанников.**

В соответствии с письмом Минобразования РФ от 22 июля 2002 года № 30-51-547/16 «Об организации родительского всеобуча в общеобразовательных учреждениях», письмом Минобразования РФ от 31 января 2001 года № 90/30-16 «Методические рекомендации о взаимодействия образовательного учреждения с семьей» в необходимый объем работы по данному направлению входит проведение комплекса мероприятий:

- Знакомство с семьей (встречи-знакомства, посещение семей, анкетирование семей)

- Информирование родителей о ходе образовательного процесса (дни открытых дверей, индивидуальные и групповые консультации, родительские собрания, оформление информационных стендов, организация выставок детского творчества, приглашение родителей на детские концерты и праздники, создание памяток, интернет-журналов, переписка по электронной почте).

- Образование родителей (организация «материнской/отцовской школы», «школы для родителей» лекции, семинары, семинары-практикумы, проведение мастер-классов, тренингов, создание библиотеки (медиаатеки)).

- Совместная деятельность (привлечение родителей к организации вечеров музыки и поэзии, гостиных, конкурсов, концертов, маршрутов выходного дня (в музей, библиотеку), семейных объединений, семейных праздников, прогулок, экскурсий, семейного театра, к участию детской исследовательской и проектной деятельности).

**8.2. Коэффициент специфики работы за осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю** предполагает выполнение следующих мероприятий:

- Помогает воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса, и вместе с воспитателем отвечает за жизнь и здоровье воспитанников.

- Помогает воспитателю выводить детей на прогулку и заводить их в группу, раздевать малышей перед тихим часом и одевать после него.

- Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников.

Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья детей, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня.

- Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у детей.

- Взаимодействует с родителями воспитанников.

**8.3. Коэффициент специфики работы «Работа педагогического работника, связанная с реализацией дополнительных образовательных программ в рамках учебного плана»** - оплата коэффициента производится педагогическому работнику, осуществляющему педагогическую деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ в учреждении в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 года № 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".

9. **Коэффициент квалификации (профессиональной компетентности)** состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (профессиональной компетентности);

- коэффициента профессиональной компетентности;

- коэффициента за ученое звание;

- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа

- Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

**9.1. Коэффициент за квалификационную категорию** устанавливается:

- педагогическим работникам;

- руководителям муниципальных образовательных организаций;

- специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 5.

Таблица 5

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в муниципальных образовательных организациях
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

9.2. **Коэффициент профессиональной компетентности** устанавливается руководителю организации в соответствии с приказом управления образования администрации Кондинского района от 12 сентября 2013 года № 631 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, для установления уровня их профессиональной компетентности».

Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации, специалистам, относящимся к должности «Руководитель», при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в подпункте 9.1 пункта 9 статьи 2 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетенции указан таблице 6.

Таблица 6

**Размер коэффициента профессиональной компетентности**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
Коэффициент профессиональной компетентности специалистов, относящихся к должности «руководитель», установленный в результате проведения квалификационного экзамена:	
- первого уровня	0,35
- второго уровня	0,20

9.3. **Коэффициент за государственные награды** (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7.

Таблица 7

**Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного**

**округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации,  
СССР, РСФСР**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
<p>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <p>ордена, медали, знаки <span style="float: right;">0,40</span></p> <p>почетные, спортивные звания:</p> <p>«Народный...», <span style="float: right;">0,40</span></p> <p>«Заслуженный...», <span style="float: right;">0,30</span></p> <p>«Мастер спорта...», <span style="float: right;">0,10</span></p> <p>«Мастер спорта международного класса...», <span style="float: right;">0,25</span></p> <p>«Гроссмейстер...», <span style="float: right;">0,10</span></p> <p>«Лауреат премий президента Российской Федерации», <span style="float: right;">0,25</span></p> <p>почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования <span style="float: right;">0,05</span></p> <p>в сфере культуры почетные звания,</p> <p>«Лауреат международных конкурсов, выставок» <span style="float: right;">0,25</span></p> <p>«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» <span style="float: right;">0,10</span></p>	
<p>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:</p> <p>медали, знаки, <span style="float: right;">0,40</span></p> <p>почетные звания, <span style="float: right;">0,25</span></p> <p>почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, <span style="float: right;">0,05</span></p> <p>почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, <span style="float: right;">0,05</span></p> <p>благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры <span style="float: right;">0,05</span></p>	
<p>Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <p>медаль К.Д. Ушинского, <span style="float: right;">0,20</span></p> <p>нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», <span style="float: right;">0,10</span></p> <p>иные нагрудные знаки, <span style="float: right;">0,05</span></p> <p>благодарственные письма органа исполнительной власти</p>	

Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
---	------

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

10. **Коэффициент масштаба управления** устанавливается на основе отнесения Организации к группе по оплате труда в соответствии с постановлением главы Кондинского района от 06 июля 2006 года № 514 «Об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений Кондинского района к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8.

Таблица 8

**Размер коэффициента масштаба управления**

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

11. **Коэффициент уровня управления** устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом управления образования.

Перечень должностей руководителей по уровням управления указан в таблице 9.

Таблица 9

**Перечень должностей руководителей по уровням управления**

Уровень управления	Муниципальные образовательные учреждения Кондинского района
Руководитель 1 уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения
Руководитель 2 уровня	заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения; главный бухгалтер
Руководитель 3 уровня	Завхоз, шеф-повар

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 10.

Таблица 10

**Размер коэффициента уровня управления**

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
--------------------	---------------------------------------

Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**12. Ежемесячная надбавка за ученую степень**, при условии её соответствия профилю деятельности Организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций Кондинского района в размере 1 600 рублей за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

**13. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией** и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактического отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### Статья 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций (таблица 11).

Таблица 11

#### Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

2. Профессии рабочих Организации тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 12.

Таблица 12

## Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные организации	
Работа в дошкольных образовательных организациях	0,10

5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### Статья 4. Почасовая оплата труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организаций применяется:

1.1. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

1.2. За часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Руководитель Организаций в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### Статья 5. Компенсационные выплаты

#### 1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

#### 1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии статьей 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда и регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Работодатель обеспечивает специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда и прописываются в коллективном договоре, трудовом договоре с работником, с учетом мнения представительного органа работников.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не устанавливаются.

### **1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:**

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148,316,317Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- Законом РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями),

- Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 года № 2 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами" (с изменениями от 11 июля 1991 г.),

- Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029 "О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. "О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" (с изменениями 3 марта 2012 г.),

- Постановлением главы Кондинского района от 28.01.2005 года № 18 «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (с дополнениями от 08.12.2006, 25.06.2009) .

### **1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

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 иных условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы,

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% части оклада (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени (при определении минимальных размеров оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения [статьи 154](#) Трудового кодекса РФ, [Постановления](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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;

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.

По согласованию с руководителем и желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Порядок работы воспитателей в режиме суммированного учета рабочего времени устанавливается локальным актом организации.

2. Выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

№	Наименование компенсационной выплаты	Категория работников	Размер выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест	Размер (%) выплаты устанавливается аттестационной комиссией по результатам аттестации рабочих мест
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: Районный коэффициент	все работники	1.7
	За стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера	все работники	до 50%
3.	Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных)	все работники	Размер (%) доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы
	Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	все работники	Размер (%) доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы
	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	Не менее чем в двойном размере
	За работу в ночное время	работники, работающие в ночное время	20% за каждый час работы в ночное время

### Статья 6. Стимулирующие выплаты

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.
- 1.2. За качество выполняемых работ.
- 1.3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.
- 1.4. Директорский фонд.
- 1.5. Премияльные выплаты по итогам работы за год.

2. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- 3.1. Высокую результативность работы.

3.2. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется «Положением о распределении фонда стимулирования работников МБДОУ детский сад «Сказка. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными «Положением о распределении фонда стимулирования работников МБДОУ детский сад «Сказка».

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется в «Положении о распределении фонда стимулирования работников МБДОУ детский сад «Сказка. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников (включая руководителя) за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

5.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя Организации).

5.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

5.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Управлением может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников Организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

7. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя Организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов Организации и значимым результатам работы Организации.

Директорский фонд состоит из регулярных выплат и разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных приказом Управления.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

## **Статья 7. Иные выплаты**

1. К иным выплатам относятся:

1.1. Единовременная выплата молодым специалистам.

1.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1.3. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах, доведенных до Организации бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора.

Выплата, указанная в пп. 1.2 п. 1 ст. 7 настоящего Положения начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Работникам Организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

На выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний в Организации планируется до 10% годового фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем Организации и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности и исчисляется из расчета 1.2 месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией Организации.

В случае экономии средств, выделенных на выплату материальной помощи Организация может произвести доплату до 2 фондов оплаты труда.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год, пропорционально отработанному времени:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, уволенному за виновные действия.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи определяется коллективным договором, настоящим Положением, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Организации, включая руководителя.

При установлении размера выплаты материальной помощи на профилактику заболеваний работникам Организации, учитываются все виды выплат, входящие в состав заработной платы работника, включая регулярные и постоянные стимулирующие выплаты.

#### **Статья 8. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), иные выплаты руководителю Организации устанавливаются приказом Управления в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя Организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

4. Заработная плата руководителя Организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы работников Организации.

#### **Статья 9. Условия единовременного премирования к юбилейным и праздничным датам**

1. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Управлением может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

2. Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников Организации приказом руководителя и не может превышать 10 тысяч рублей.

3. Премирование к юбилейным датам сотрудников выплачивается:

- в связи с юбилейной датой по возрасту- 50, 55, 60, 65 лет – 5000,00 рублей
- по выходу на пенсию по возрасту работникам, отработавшим в МБДОУ детский сад «Сказка» не менее 10 лет– 5000,00 рублей

## **Статья 10. Условия премиальных выплат по итогам работы за год**

1. Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работников (включая руководителя), по соответствующим квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2. Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников, (включая руководителя), за общие результаты по итогам работы за год. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя Организации).

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

- отсутствие замечаний контролирующих органов и проверок внутри Организации.

3. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника заведующим или заместителями заведующего.

4. Премирование сотрудников осуществляется за фактически отработанное время по основной занимаемой должности (включая очередной оплачиваемый отпуск).

5. Размер премирования снижается в случае (при наличии подтверждающих документов – служебной записки, докладной, приказа, справки):

- нарушения работником трудовой дисциплины;

- неудовлетворительной работы;

- невыполнения должностных обязанностей;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами заведующего или договорными обязательствами;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве

основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

Месяц выявления нарушения из расчета премиальных выплат по итогам работы за год исключается.

6. Размер премии по результатам работы за год может быть снижен сотрудникам, в отношении которых в течение календарного года было принято решение о снижении размера постоянных выплат.

7. Премииальные выплаты по итогам работы за год не выплачиваются:

- временно отсутствующим по причине отпуска по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет;
- совместителям;
- лицам, отработавшим менее 2-х месяцев;
- лицам, уволившимся по собственному желанию или за нарушение трудовой либо производственной дисциплины.

8. Премииальные выплаты по итогам работы за год производятся на основании приказа заведующего Организации по согласованию с профсоюзом.

## **11. Порядок и сроки выплаты заработной платы**

1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления на лицевые счета работников.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца.

Размер выплаты за первую половину месяца составляет 50% должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В размер заработной платы за первую половину текущего месяца учитывается фактически отработанное работником время.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 15 числа месяца следующего за отчетным.

2. Заработная плата выплачивается перед праздничным или выходным днем, если день выплаты совпадает с такими днями.

3. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за три дня, до его начала.

## **12. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем,**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - "дополнительный отпуск") предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники по приказу руководителя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

2. Продолжительность дополнительного отпуска, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (далее - Перечень) устанавливается коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Положением.

В Перечень включаются административный, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней.

4. Дополнительный отпуск может предоставляться одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с действующим законодательством.

5. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

6. В случае переноса или неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. При переводе работника с должности, которая не включена в перечень, на должность, включенную в него, дополнительный отпуск работнику предоставляется пропорционально отработанному времени по должности, включенной в перечень.

В таком же порядке осуществляется предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае его перевода на другую должность, для которой установлена иная продолжительность дополнительного отпуска.

8. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда Организации.

**Перечень должностей (профессий)  
работников с ненормированным рабочим днем**

Таблица 14

№	Наименование должности (профессии)	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1.	заместитель заведующего, главный бухгалтер	5
2.	заведующий хозяйством, шеф-повар, бухгалтер	4
3.	специалист по кадрам, делопроизводитель	3