

Согласовано  
и.о.начальника Управления образования  
\_\_\_\_\_ А.Е.Сапьяник

Утверждаю  
МБДОУ «Детский сад №7» с. Мохча

и.о.заведующего \_\_\_\_\_ А.В.Канева  
приказ №18 о.д. 17 марта 2020

Принят  
Решением общего собрания трудового  
коллектива  
Протокол №  
  
2 от 10 марта 2020

**Положение  
об оплате труда  
работников МБДОУ «Детский сад №7» с. Мохча**

с. Мохча

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Решением Совета муниципального района «Ижемский» от 18 октября 2007 года № 3-5/3 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального района «Ижемский»;
- постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами муниципального района «Ижемский», принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- ведомственными нормативными правовыми актами.

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №17» с. Мохча (далее – Учреждения) за счет средств бюджета муниципального района «Ижемский» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Коми и нормативно-правовых актов муниципального района «Ижемский»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов муниципального района «Ижемский» Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из средств бюджета муниципального района «Ижемский» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника образовательной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников образовательных организаций, установленных настоящим пунктом, осуществляются за счет фонда оплаты труда соответствующего учреждения»;

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

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

8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

9. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

10. В Положении применены следующие термины и определения:

**Оплата труда** - это денежные средства, выплачиваемые компанией своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты)

**Система оплаты труда** - способ расчета суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей

**Должностной оклад** - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или должностных обязанностей определенной сложности за месяц

**МРОТ** - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом

## Раздел 2.

### 2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

1. Плановый фонд Учреждения оплаты труда включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных приложением № 8 Постановления № 480 в соответствии с приложением № 2 Постановления № 480;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением № 3 Постановления № 480;

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с пунктом 2 приложения № 8 Постановления № 480.

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

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений

должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

## **2.2. Основные условия оплаты труда**

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы,) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 г. № 480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский».

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются руководителем Учреждения, и включают в себя все должности работников учреждения. Приложение 1.

2. Размеры и основания повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Учреждения установлены приложением № 2 к постановлению администрации муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 г. № 480.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении №2 к настоящему Положению.

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

Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (оклады, ставки заработной платы).

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 процентов, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80 процентов, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок,

содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

### **2.3. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам**

1. Должностные оклады руководителя определяются Управлением образования администрации муниципального района «Ижемский», осуществляющий функции и полномочия учредителя.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Руководитель учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогических работников и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

#### *Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников*

№ п/п	Квалификационная категория	Размер повышения, в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Первая квалификационная категория	20
2	Высшая квалификационная категория	40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

#### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти,

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

#### **2.5. Выплаты компенсационного характера работникам**

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплаты работникам муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский» (далее - образовательные организации) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам образовательной организаций;

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

5) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;

б) работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

## 2. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	Доплаты за работу в ночное время (за каждый час работы) (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	20
2	Доплаты за работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: (условия определены при проведении СОУТ (3 класс) (20.02. 2017 г. СОУТ и № 33)

- повару – 6 дней дополнительного оплачиваемого отпуска

Перечни должностей и размеры доплат в приложении №1 к настоящему Положению

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к
-------	--------------------	------------------------------

		должностному окладу, окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке
1	Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10 %
2	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 10%
3	Работникам дошкольного учреждения, ответственным за сбор родительской платы	до 10 %
4	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье	до 10%

Перечень должностей работников, и срок их установления устанавливаются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников приказом руководителя Учреждения на учебный год.

5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются следующим образом:

1. до 0,25 ставки – до 15 % от должностного оклада;
2. до 0,5 ставки – до 25 % от должностного оклада.

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

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



поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

6. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке и размере определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7. Доплаты молодым специалистам.

7.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

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

7.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 7.2 и 7.3 настоящего положения.

7.3. Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

7.5. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 7.4. настоящего Положения.

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

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

7.8. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 7.2, 7.3, 7.4, 7.5 настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

8. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 6 пункта 1 приложения № 3 Постановления № 480

## **2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам**

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в Положении порядке установления выплат стимулирующего характера.

\* Примечание:

Критерии оценки результативности труда работников различных категорий работников учреждения должны включать:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;
- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые должны быть понятными для работника и не вызывать двойственных толкований;
- периодичность оценки.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган, (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников, утвержденная приказом руководителя, в составе 5 человек)

Комиссия рассматривает представление, содержащее оценку работы работника, и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Итоги рассмотрения и оценка оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в рублях к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Педагогические работники	до 20 000
2	Другие работники	до 5 000

Заведующему, воспитателям, музыкальному руководителю за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного), устанавливается выплата в размере до 10 процентов к должностному окладу.

2.2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ.

Основания для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград  (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждения образования)	5

3. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в учреждениях образования на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В порядке формирования планового фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский», утвержденных Постановлением (приложение № 8)

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при

условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

4. Премирование работников Учреждения осуществляется по итогам работы, в пределах утвержденного планового фонда, с целью поощрения работников исходя, из результатов деятельности учреждения по итогам работы за установленный период. Максимальный размер премий не может превышать 20 000 рублей.

При премировании работников по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (за квартал);

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (за квартал);

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (за квартал);
- занятые места с 1 по 3 в смотр – конкурсе в соответствии с положением (за квартал);
- качественное выполнение должностных обязанностей;
- высокие результаты на соревнованиях муниципального, республиканского, российского и мирового уровней (за квартал).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе о выплате премии работникам учреждения. В учреждении одновременно могут устанавливаться премии по итогам работы за месяц, квартал, год, выполнение важных работ и мероприятий. Конкретный размер премии устанавливается в абсолютном значении.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал, полугодие, год.

## **2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников**

1. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате:

- За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам.

Размер оплаты за 1 час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника на установленную форму часов работы в месяц, установленных по занимаемой должности и путем умножения отработанных часов с учетом надбавок, согласно пункту 2.5 настоящего положения.

## **2.8. О порядке исчисления заработной платы**

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

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **2.9. Сроки расчета при увольнении**

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

## **2.10. Другие вопросы оплаты труда**

1. За счет средств, поступающих от внебюджетных источников, приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

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

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

Материальная помощь устанавливается в размере до 5000 руб.

2. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 5000 руб.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда в  
МБДОУ «Детский сад №7» с. Мохча

**Перечень должностей и размеры должностных окладов**

**1. Должности руководящих работников:**

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Заведующий	13080

**2. Должности педагогических работников:**

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Воспитатель	9642
Музыкальный руководитель	9223
Инструктор по физической культуре	9223
Учитель-логопед	9852

2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**3. Межотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Заведующий хозяйством	7934
Младший воспитатель	8395
Кладовщик	7562
Уборщик служебных помещений	7562
Оператор стиральных машин	7562
Уборщик территорий	7562
Сторож	7562
Кухонный работник	7562
Делопроизводитель	7562

Размеры окладов работников образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от



разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	7415
2	1,02	7562
3	1,04	7709
4	1,06	7860
5	1,08	8007
6	1,10	8154
7	1,125	8343
8	1,15	8526
9	1,19	8825
10	1,23	9118

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда в  
МБДОУ «Детский сад №7» с.Мохча

**Размеры  
повышения должностных окладов, окладов  
(ставок заработной платы, тарифных ставок)**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25
2	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40