

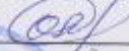
**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
МАДОУ «Детский сад № 104»  
г. Сыктывкара

Протокол № 6  
от «09» 01 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МАДОУ «Детский сад № 104»  
г. Сыктывкара

 Сабинская О.А.  
Приказ № 17-02  
от «09» 01 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД №104 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»  
Г. СЫКТЫВКАРА**

г.Сыктывкар  
2016 год

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 104 общеразвивающего вида» г.Сыктывкара (далее Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральным законом N 273-ФЗ от 29.12.2012 "Об образовании в Российской Федерации"
- Федеральным законом № 82-ФЗ от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда»
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Постановлением Республики Коми от 22 октября 2007г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»
- Распоряжением Правительства № 2190-р от 26.11.2012 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг»
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 г № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- Постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2008 № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Сыктывкар»
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми.
- Уставом МАДОУ «Детский сад № 104»
- Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад № 104»

**1.2.** Положение принимается Общим собранием работников, утверждается приказом директора МАДОУ и регулирует порядок оплаты труда работников.

**1.3.** Положение разработано с целью:

- усиления заинтересованности работников МАДОУ в повышении качества и эффективности труда
- улучшения качества оказываемых ими услуг
- повышения прозрачности системы оплаты труда
- закрепления высококвалифицированных кадров

- закрепления условий и размеров компенсационных и стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

**1.4.** Положение распространяется на всех работников, осуществляющих в МАДОУ трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора МАДОУ.

**1.5.** В Положении под заработной платой (оплатой труда работника) понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, и иные выплаты). Величина заработной платы работников МАДОУ зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в таблице рабочего времени, и установленного размера должностного оклада и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**1.6.** Совмещение профессий (должностей) допускается в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Размер дополнительной оплаты устанавливается по соглашению сторон. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а учреждение - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме, не позднее, чем за три рабочих дня.

**1.7.** Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (ст.60.2 ТК РФ) С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а учреждение - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме, не позднее, чем за три рабочих дня.

**1.8.** Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.60.2 ТК РФ) Имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет

трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы (например, на время командировки), а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника. Обязанности отсутствующего работника руководитель учреждения может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Если исполняющий данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ), а не выполнением дополнительной работы. Если же работник исполняет обязанности по вакантной должности без освобождения от основной работы, то в данном случае следует говорить о совмещении профессий (должностей), либо расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.

**1.9.** Работники совместители. Заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством

**1.10.** Ответственность за своевременное и правильное начисление и выплату заработной платы, в том числе выплат стимулирующего и компенсационного характера, несет муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений дошкольного образования Эжвинского района г.Сыктывкара» в лице руководителя данного учреждения.

**1.11.** Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет директор МАДОУ.

**1.12.** Оплата труда производится в денежной форме, путем перечисления соответствующих сумм через кредитные организации.

**1.13.** В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, по инициативе работников учреждения, директора и Общего собрания работников Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

**1.14.** Оригинал Положения хранится у директора МАДОУ согласно номенклатуре дел. Копии Положения, заверенные руководителем передаются на хранение в отдел кадров МАДОУ и бухгалтерию.

**1.15.** Все работники МАДОУ при приеме на работу должны быть ознакомлены с Положением по личную подпись.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения**

Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется директором МАДОУ на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета (субсидии) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на основании расчета планового фонда оплаты труда.

**2.1.1.** Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов
- фонд выплат компенсационного характера
- фонд выплат стимулирующего характера
- средств на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск воспитателей, младших воспитателей, работников кухни, операторов стиральных машин
- заработная плата работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также выплаты стимулирующего характера.

## **2.2 Установление должностных окладов**

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).

**2.2.1.** Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**2.2.2.** Размер должностного оклада устанавливается работникам в зависимости от квалификации, уровня занимаемой должности, сложности и объема обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией (Приложение № 1)

**2.2.3.** Для вновь принятых работников, за исключением учеников, на время испытательного срока устанавливается должностной оклад в размере 100% должностного оклада работника соответствующей профессии (должности) и в соответствии с квалификацией данного работника.

## **2.3. Порядок и условия установления размеров**

### **повышения должностных окладов**

**2.3.1.** Изменение оклада по конкретной должности осуществляется путем внесения изменений в штатное расписание.

**2.3.2.** Изменения должностных окладов производится в следующих случаях:

- присвоения соответствующей квалификационной категории по результатам аттестации работника
- по инициативе работодателя
- изменений, вносимых в действующие законодательные акты Российской Федерации, Республики Коми, а также органов местного самоуправления.

**2.3.3.** Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы)

#### **Педагогическим работникам за наличие:**

высшей квалификационной категории	60%
первой квалификационной категории	45%
второй квалификационной категории	10%

## 2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

**2.4.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не утверждено федеральными законами или указами Президента РФ. Они не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**2.4.2.** Выплатами компенсационного характера являются:

- выплаты работникам муниципальных учреждений образования (далее - учреждений образования) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 – ст.151 ТК РФ)
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ)
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, после проведения процедуры специальной оценки условий труда (ст.147 ТК РФ)
- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника (ст.152 ТК РФ)
- выплаты молодым специалистам учреждений образования.
- выплаты работникам учреждений образования за работу в ночное время.

**2.4.3.** Размер и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с действующим законодательством

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат в % к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) включительно
1	За работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 35%
2	За работу в праздничные дни	в двойном размере
3	На работах с тяжелыми и вредными условиями труда	по результатам специальной оценки условий труда до 12 %

**2.4.4.** Доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы) включительно
1	Педагогическим работникам за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, за работу	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы) включительно
	по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности)	
2	Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им культурных, санитарно-гигиенических навыков	до 30

#### **2.4.5. Доплаты молодым специалистам**

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) включительно
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	40
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием	45

**2.4.5.2.** Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования МО ГО "Сыктывкар" по профилю полученного образования.

**2.4.5.3.** Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

**2.4.5.4.** Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

**2.4.5.5.** Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

**2.4.5.6.** Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

## **2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

Стимулирующие выплаты направлены на стимулирование работника к качественному выполнению работы и являются поощрением за результаты труда.

**2.5.1.** Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
- надбавки за качество выполняемых работ
- надбавки за выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы.

### **2.5.2. Порядок установления надбавок за интенсивность, высокие результаты работы**

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам МАДОУ устанавливаются в следующих размерах:

#### **2.5.2.1.**

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в % к должностному окладу включительно
1.	Заместитель руководителя (директора) учреждения	до 120
2.	Другие работники	до 100

**2.5.2.2.** Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам по итогам выполнения показателей за предыдущее полугодие в течение последующего с учетом предельных значений по каждому показателю. Иным категориям работников устанавливаются по итогам выполнения показателей за предыдущий месяц.

**2.5.2.3.** Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются в процентном отношении к должностному окладу по основной должности.

**2.5.2.4.** Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы могут быть уменьшены в зависимости от наличия средств на выплату стимулирующих надбавок. Размер надбавки может быть уменьшен по решению директора



МАДОУ на основании докладных, служебных записок при невыполнении или ненадлежащем выполнении работником своих должностных обязанностей

2.5.2.5. Надбавка за интенсивность, высокие результаты работы не назначается и не выплачивается за отчетный период в случае, если у работника имеется дисциплинарное взыскание за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины (опоздание, прогул и пр.).

2.5.2.6. Выплата надбавок за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы, согласно **Приложению № 2, 3** к настоящему Положению. Оценку деятельности каждого работника производит оценочная комиссия (далее ОК). Все решения ОК оформляются протоколом, который подписывается председателем ОК и секретарем. На основании решения ОК издается приказ.

2.5.2.7. Оценку работы сотрудников, находящихся под непосредственным подчинением директора МАДОУ (заместитель директора по АХЧ, старший воспитатель, специалист по кадрам, делопроизводитель) производит директор МАДОУ самостоятельно. Решение о виде и размере выплат стимулирующего характера в этом случае, директор принимает самостоятельно и оформляет приказом по МАДОУ без наличия протокола заседания ОК.

### **2.5.3. Порядок установления надбавок за качество выполняемой работы.**

Работникам МАДОУ, награжденных грамотами, при условии соответствия наград профилю образовательного учреждения, могут устанавливаться надбавки к должностным окладам:

	Перечень оснований	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) включительно
1.	Работникам, награжденным ведомственными наградами, нагрудными знаками: - «Почетный работник общего образования РФ» - Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	10 10
2.	Работникам, награжденным Почетной грамотой <b>Министерства образования и высшей школы Республики Коми</b>	6

Выплата производится только по одному основанию, указанному в п.2.5.3., на основании письменного заявления работника.

### **2.5.4. Порядок установления надбавок за выслугу лет.**

2.5.4.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, заместителям руководителя, старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, младшим воспитателям, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования в следующих размерах:

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

2.5.4.2. Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в учреждениях образования.

2.5.4.3. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.4.5. настоящего Положения.

**2.5.5.** Конкретный размер доплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора.

**2.5.6.** Стимулирующие надбавки и доплаты к должностному окладу могут не устанавливаться за несвоевременное или некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава МАДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ. Стимулирующие доплаты не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии несчастного случая с ребенком по недосмотру педагога;
- за грубое или неоднократное нарушение в течение отчетного периода трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава МАДОУ;
- за грубое или неоднократное нарушение в течение отчетного периода санитарных правил, инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, противопожарной безопасности;
- в случае обоснованных жалоб родителей.

## **2.6. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы.**

Премии — вид денежных выплат, производимых для стимулирования профессионального роста, закрепления высококвалифицированных кадров, усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ «Детский сад № 104».

**2.6.1.** Премии устанавливаются:

- за участие в разработке локальных актов учреждения - до 150%
- за выполнение особо важных и срочных работ, поручение - до 150%
- за работу в комиссиях, созданных в учреждении - до 200%
- отсутствие в течение отчетного периода периодов нетрудоспособности работника - до 200%

- по результатам комплексных проверок выполнения полноты и качества основной общеобразовательной программы - до 250%
- за достижение плановых значений целевых показателей учреждения – до 250%
- за занятие призового места в конкурсах, олимпиадах, смотрах до 250%.

**2.6.2.** Премии могут устанавливаться по итогам работы работника за период (месяц, квартал, год) в процентном отношении к окладу до 500% фонда оплаты труда от фактически проработанного работником времени.

## **2.7. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя МАДОУ**

**2.7.1.** Заместителю руководителя МАДОУ устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения МАДОУ и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

(в ред. [Постановления](#) администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 10.05.2017 N 5/1638)

N п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности для заместителя руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 4,5

Примечание:

По результатам выполнения показателей эффективности работы образовательной организации предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для заместителя руководителя, являющейся автономным учреждением;

- на 1,0 - для заместителя руководителя, при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

**2.7.2.** Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителя руководителя МАДОУ.

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

**2.7.4.** Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя МАДОУ устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2.7.1. настоящего Положения.

**2.7.5.** Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя МАДОУ к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2.7.1. настоящего Положения.

## **2.8. Установление иных выплат**

**2.8.1.** В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работнику МАДОУ «Детский сад № 104», может быть выплачена материальная помощь.

**2.8.2.** Материальная помощь выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя МАДОУ «Детский сад № 104» по личному заявлению работника и не может превышать размера одного должностного оклада.

**2.8.3.** Работникам МАДОУ «Детский сад № 104», может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- рождение ребенка
- заключением брака
- погребение близких родственников
- приобретение дорогостоящих медикаментов
- другие исключительные случаи.

## **2.9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

**2.9.1.** Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы работникам МАДОУ определяются приказом директора учреждения: за первую половину месяца – 26 числа, за вторую половину месяца – 12 числа. В иных случаях могут производиться межрасчетные выплаты (окончательный расчет при увольнении, отпускные и другое).

**2.9.2.** При выплате заработной платы каждому работнику МАДОУ «Детский сад № 104» выдается расчетный лист с указанием составных частей

заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

**2.9.3.** Табели учета рабочего времени, служебные записки от руководителей структурных подразделений предоставляются руководителю в последний день текущего месяца. Табели учета рабочего времени подписывает и утверждает руководитель МАДОУ «Детский сад № 104».

**2.9.4.** Заработная плата выплачивается работникам МАДОУ «Детский сад № 104», а также работающим по совместительству, по личному заявлению работника путем перечисления на счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор.

**2.9.5.** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**2.9.6.** При прекращении действия трудового договора работников МАДОУ «Детский сад № 104» окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников.

**2.9.7.** Оплата отпуска работникам МАДОУ «Детский сад № 104» производится не позднее чем за три дня до его начала.

**2.9.8.** Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию работодателя.

**2.9.9.** Исчисление средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**2.9.10.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

**2.9.11.** При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами

### **III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

**3.1.** Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из размера субсидии и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ.

**3.2.** Фонд стимулирующих выплат формируется за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в пределах фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Фонд стимулирующих выплат

формируется из объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

**3.3.** 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, тарифных ставок), а так же оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда в МАДОУ.

**3.4.** Настоящее Положение вступает в силу 9 января 2017г. и действует до внесения изменений.

**Размеры должностных окладов (тарифных ставок)****Административный персонал**

	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Руководитель (директор)	13 440
2.	Заместитель руководителя (директора)	11 424

**Педагогические работники**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Старший воспитатель	6860
2.	Воспитатель	6860
3.	Музыкальный руководитель	6000
4.	Педагог-психолог	6860
5.	Учитель-логопед (логопед)	6860
6.	Педагог дополнительного образования	6860
7.	Инструктор по физической культуре	6000

**Учебно-вспомогательный персонал**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Младший воспитатель	4935
2.	Делопроизводитель	3535
3.	Шеф-повар	4200
4.	Специалист по кадрам	4200
5.	Заведующий хозяйством	4200

**Обслуживающий персонал**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.) /
1.	Повар детского питания	3685
2.	Оператор стиральных машин	3685
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания 5 разряд	3535
4.	Кладовщик	3475
5.	Кастелянша	3475
6.	Водитель	3805
6.	Подсобный рабочий	3475
7.	Уборщик служебных помещений	3475
8.	Сторож	3475
9.	Дворник	3410

**Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы  
Педагогические работники  
(старшие воспитатели, воспитатели, специалисты)**

**1. Старшие воспитатели**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.	Наличие педагогов ДОУ, принявших участие в конкурсах, фестивалях	На муниципальном уровне - 1 б; на республиканском уровне - 2 б на всероссийском или международном уровнях - 3 б Победители или призеры +1 б	4	
2.	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 2 балла. Наличие обоснованных жалоб - снимается 1 балл за каждую жалобу.	2	
3.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования	Степень удовлетворенности по результатам мониторинга: высокая - 2 балла; средняя - 1 балл; низкая - 0 баллов.	2	
4.	Личное участие старшего воспитателя в профессиональных конкурсах, выставках	На муниципальном уровне - 1 б; на республиканском уровне - 2 б; на всероссийском или международном уровнях - 3 б Победители или призеры +1б	4	
5.	Уровень квалификации педагогов	Наличие не менее чем у 40% педагогических работников высшей и первой квалификационной категории - 2 балла	2	
6.	Аттестация на соответствие занимаемой должности	Отсутствие педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности – 1 балл Наличие педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие	1	



		занимаемой должности – 0 баллов		
7.	Повышение квалификации педагогических кадров	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение года в объеме не менее 16 часов по вопросу внедрения ФГОС: 30% и более - 1 балл; 20% до 30% - 2 балла; свыше 30% - 3 балла	3	
8.	Наличие обобщенного и распространенного опыта работы старшего воспитателя	На муниципальном уровне - 1 б; на республиканском уровне - 2 б; на всероссийском или международном уровнях - 3 б	3	
9.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, РРЦ, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций)	на муниципальном уровне - 1 балл; на республиканском уровне - 2 балла; на федеральном уровне - 3 балла	3	
10	Участие в наполнении регулярно обновляемого сайта образовательной организации	Своевременное предоставление информации, размещаемой на сайте - 1 балл; соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства - 1 б несоответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 0б	2	
11	Взаимодействие с общественными организациями, родительской общественностью	Наличие договора о взаимоотношениях – 1 балл Наличие плана мероприятий – 1 балл	2	
12	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации. Отсутствие дисциплинарных взысканий- 2б. Наличие дисциплинарных взысканий – 0б.	2	
13	Участие в	Исполнение дополнительных	4	

	общественной жизни учреждения	обязанностей, поручений директора (закрепленных в приказе) -2б Участие в организации мероприятий на базе ДОУ – 2б		
		<b>Всего:</b>	<b>34</b>	<b>балла</b>

## 2. Воспитатели, специалисты

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1.	Наличие воспитанников, ставших победителями, лауреатами в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Муниципальный уровень- 1 б Республиканский уровень- 2б Всероссийский уровень- 3б	3	
2.	Личное участие педагога в профессиональных конкурсах, выставках	Уровень ДОУ-1балл Муниципальный уровень- 2б Республиканский уровень- 3б Всероссийский уровень- 4 б Победители или призеры +1 б	5	
3.	Благоприятный психологический климат в коллективе (группе)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 2 балла. Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов	2	
4.	Удовлетворенность участников образовательного процесса (родителей) качеством образования	Степень удовлетворенности по результатам мониторинга: Высокая- 3балла Средняя- 2 балла Низкая- 1 балл	3	
5.	Обеспечение безопасности пребывания в учреждении участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма среди воспитанников- 2балла Наличие травматизма среди воспитанников- 0 баллов	2	

6.	Обеспечение условий развивающей среды для реализации ООП	По результатам смотра-конкурса и контроля: высокий уровень- 2балла средний уровень- 1 балла низкий уровень- 0 баллов	2	
7.	Обеспечение условий для реализации ООП на прогулочной площадке	По результатам смотра-конкурса и контроля: высокий уровень- 2балла средний уровень- 1 балла низкий уровень- 0 баллов	2	
8.	Здоровьесбережение	Использование здоровьесберегающих технологий, влияющих на динамику состояния здоровья воспитанников- 2 балла Пропаганда здорового образа жизни (наличие плана мероприятий с детьми, родителями и его реализация)- 2 балла	4	
9.	Взаимодействие с родителями	Наличие и выполнение плана работы с родителями (по результатам контроля) 100% реализация плана -2 балла частичное выполнение плана – 1 балл не выполнение плана – 0 баллов	2	
10.	Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	Снижение количества семей, воспитанников, состоящих на учете, по сравнению с предыдущим периодом – 1 балл	1	
11.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (руководитель или член рабочей группы, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций)	на уровне ДОУ – 1 балл на муниципальном уровне – 2б на республиканском уровне-3б на федеральном уровне - 4 б	4	
12.	Наличие обобщенного и распространенного опыта работы	Уровень ДОУ- 1 балла Муниципальный уровень- 2 б Республиканский уровень- 3 б Всероссийский уровень- 4 б	4	

	педагога			
13.	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации. Отсутствие дисциплинарных взысканий- 2 балла Наличие дисциплинарных взысканий- 0 баллов	2	
14.	Участие в общественной жизни учреждения	Исполнение дополнительных обязанностей, поручений директора (закрепленных в приказе)- 2 балла Участие в организации мероприятий на базе ДОУ- 2балл	4	
15.	Наличие задолженности родительской платы за содержание детей в детском саду, за оказание платных услуг	Отсутствие в группе задолженности по родительской плате- 2 балла Наличие в группе 5 и более должников по родплате – 0 баллов	2	
16.	Посещаемость детей	100% и выше- 2 балла 90%- 1 балл 80% и ниже- 0 баллов	2	
		<b>Всего баллов:</b>	<b>44</b>	
		<b>Процент надбавки:</b>	<b>44%</b>	

**Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы  
прочему персоналу**

№ п/п	Критерии оценки результативности работников	Доплаты в % к должностным окладам/ тарифным ставкам (включительно)
<b>4. Заместитель директора по АХЧ</b>		
4.1.	Высокая результативность и своевременное выполнение противопожарных мероприятий (как ответственный за пожарную безопасность в ДОУ).	до 50
4.2.	Положительные результаты инвентаризации.	до 50
4.3.	Интенсивность, результативность, оперативность своевременной организации и проведения ремонтных работ в связи с ветхостью здания, сантехнического оборудования, технологического оборудования, косметического ремонта отдельных помещений;	до 100
4.4.	Высокая результативность в создании условий по соблюдению высоких требований к санитарно-гигиеническим условиям помещений;	до 50
4.5.	Правильная организация и контроль работы МОП;	до 50
4.6.	Организация субботников, ремонтных работ и других работ для успешного функционирования ДОУ;	до 100
4.7.	Систематическое осуществление производственного контроля, создание безопасных условий в здании и на территории ДОУ;	до 50
4.8.	Отсутствие замечаний надзорных органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, требований по охране труда;	до 100

№ п/п	Критерии оценки результативности работников	Доплаты в % к должностным окладам/ тарифным ставкам (включительно)
<b>5. Младшие воспитатели</b>		
5.1.	Бережное отношение к сохранности имущества; участие в благоустройстве и озеленении прогулочного участка, участие в благоустройстве территории и ремонтных работах на группе.	до 100
5.2.	Высокие показатели по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе	до 50
5.3.	Активное и результативное участие во внутренних мероприятиях детского сада различного характера	до 100
<b>6. Кладовщик</b>		
6.1.	Бережное отношение к имуществу, оборудованию, инвентарю. Своевременный учет температурного режима технического оборудования	до 50
6.2.	Интенсивность и высокие результаты работы по организации доставки, хранению, расходованию, анализу продуктов питания, эффективному составлению заявок на квартал;	до 50
6.3.	Интенсивность и результативность работы в связи с организацией дополнительного питания в летнее время;	до 50
6.4.	Оказание помощи в чистке овощей, фруктов, заготовок продуктов по меню;	до 50
<b>7. Кастелянша</b>		
7.1.	Интенсивность и высокие результаты работы в своевременном обновлении специальной одежды, уборочного инвентаря;	до 50
7.2.	Интенсивность и высокие результаты работы, связанные с пошивом костюмов и атрибутики для детей и взрослых к открытым мероприятиям и утренникам;	до 100
7.3.	Высокая результативность и проявление творчества, инициативы в оформлении интерьера групп и ДОУ;	до 100
7.4.	Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии;	до 100
7.5.	Бережное отношение к имуществу, оборудованию, инвентарю	до 50
<b>8. Специалист по кадрам, делопроизводитель</b>		
8.1.	Высокая результативность при своевременном	до 100

№ п/п	Критерии оценки результативности работников	Доплаты в % к должностным окладам/ тарифным ставкам (включительно)
	выполнении дополнительных работ в установленные сроки и графики;	
8.2.	Интенсивность труда при работе с воспитателями, родителями по организации разъяснительных мер по своевременной выплате компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ, со льготными категориями родителей, а также прием документов;	до 100
8.3.	Дополнительная работа, связанная с организацией архивной работы в ДОУ (оформление документации, выдача справок и т.д.)	до 100
8.4.	Выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию; работа с пенсионным фондом	до 100
<b>9. Шеф-повар, повар детского питания, подсобный рабочий пищеблока</b>		
9.1.	Высокие показатели по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке, соблюдения технологии приготовления пищи по итогам контроля старшей медсестры; Роспотребнадзора.	до 100
9.2.	Разнообразное и систематическое расширение ассортимента блюд;	до 100
9.3.	Образцовое содержание закрепленных помещений, строгое соблюдение санитарных норм; отсутствие замечаний.	до 100
9.4.	Бережное отношение к имуществу, оборудованию, инвентарю	до 50
<b>10. Оператор стиральных машин</b>		
10.1.	Высокая результативность, связанная с содержанием закрепленных помещений, строгое соблюдение санитарных норм.	до 100
10.2.	Интенсивность труда во время карантинных мероприятий, при подготовке к учебному году, в летний период и др;	до 100
10.3.	Бережное отношение к оборудованию, мягкому инвентарю, спецодежде;	до 50
<b>11. Водитель</b>		
11.1.	Образцовое содержание автобуса, отсутствие дней простоя автобуса по техническим причинам	до 100
11.2.	Соблюдение правил дорожного движения,	до 100

№ п/п	Критерии оценки результативности работников	Доплаты в % к должностным окладам/ тарифным ставкам (включительно)
	отсутствие штрафов надзорных органов	
11.3.	Самостоятельное устранение мелких неполадок	до 50
<b>12. Рабочий по обслуживанию здания</b>		
12.1.	Устранение аварийных ситуаций, оперативный ремонт мебели, оборудования	до 100
12.2.	Оперативность в проведении ремонтных работ в ДОУ и на территории	до 100
12.3.	Интенсивность труда и результативность во время подготовки к массовым мероприятиям, субботникам, к летнему периоду, новому учебному году и т.д.	до 100
<b>13. Уборщик служебных помещений</b>		
13.1.	Образцовое содержание вверенных помещений	до 100
13.2.	Интенсивность труда при проведении дополнительных текущих и генеральных уборок	до 100
13.3.	Интенсивность труда и результативность во время подготовки к массовым мероприятиям, субботникам, к летнему периоду, новому учебному году и т.д.	до 100
<b>14. Сторож, дворник</b>		
14.1.	Высокая результативность по обеспечению сохранности здания и имущества учреждения, детских построек на территории ДОУ;	до 100
14.2.	Интенсивность труда во время больших снегозаносов, сезонных субботников	до 100
14.3.	Интенсивность труда в весенний период по очистке территории, кровли здания, веранд на территории дошкольного учреждения	до 100