

Управление дошкольного образования  
Администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар»  
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**  
**"Детский сад № 44 общеразвивающего вида" г. Сыктывкара**  
**(МБДОУ «Детский сад №44»)**  
«Мывкыд совмодан Сыктывкарса челядьос 44 № видзанін» школоадз велодан  
муниципальной сьомкуд учреждение

167000, ул. Сорвачева, 38  
г. Сыктывкар, Республика Коми,  
Российская Федерация

Телефон: 44-53-11,  
Тел./факс: (8212) 44-53-11  
e-mail: detsad44rk@mail.ru,  
сайт: http://detsad44.ru

**ПРИНЯТО:**  
На Общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2  
От «22» сентября 2016 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Приказом заведующего  
от «09» сентября 2017 года  
№ 05 /ОД

## Положение

**Об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
"Детский сад № 44 общеразвивающего вида" г. Сыктывкара**

г. Сыктывкар

2017

## 1. Общие положения.

- 1.1. Положение об оплате труда работников (далее по тексту – Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 44 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара (далее по тексту – МБДОУ) в соответствии:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Постановлением Республики Коми от 22 октября 2007г №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
  - 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»;
  - Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 г № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (в ред. Постановления АМО ГО «Сыктывкар» от 22.05.2014 № 5/1746)
  - Уставом МБДОУ;
  - Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.\
- 1.2. Настоящее Положение определяет:
- Порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ за счет средств субсидии из местного бюджета МО ГО «Сыктывкар» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
  - Условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам, их повышений;
  - Условия осуществления, порядок и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
  - Условия иных выплат.
- 1.3. Настоящее Положение разрабатывается, изменяется и дополняется с учетом мнения трудового коллектива учреждения, принимается Общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом заведующего МБДОУ
- 1.4. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации к труду работников МБДОУ, обеспечения материальной заинтересованности работников в улучшении качественных результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду.
- 1.5. Оплата труда работников МБДОУ состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
- 1.6. Оплата труда в учреждении, устанавливается исходя из:
- Распределения должностей по профессиональным квалификационным группам;
  - Окладов работников;
  - Результатов аттестации рабочих мест;
  - Установленных в МБДОУ компенсационных и стимулирующих выплат;
  - Настоящего Положения об оплате труда;
  - Штатного расписания МБДОУ, утвержденного руководителем;
  - Условий оплаты труда установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником МБДОУ.
- Основания: ст.ст. 57, 135, 144 Трудового кодекса РФ и Методические рекомендации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 22 октября 2007 г. № 663.
- 1.7. На все виды выплат устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.
- 1.8. Оплата труда производится в денежной форме путем перечисления соответствующих

сумм через кредитные организациями два раза в месяц в дни, предусмотренные Коллективным договором, трудовым договором с работником, Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 1.9. Оклады, ставки заработной платы сотрудникам устанавливает руководитель МБДОУ (ч. 2 ст. 13 Закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ). Размер должностных окладов сотрудников зависит от того, к какой профессиональной квалификационной группе относятся занимаемые ими должности (п. 11, подп. «а» п. 32 Единых рекомендаций, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011 г. № 10). Размеры должностных окладов работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Постановлению АМО ГО «Сыктывкар» № 4/1346.
- 1.10. Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат работника, не может быть ниже минимальной заработной платы (МРОТ), установленной в Российской Федерации.
- 1.11. Заработная плата работников – это 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 стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Исходя из определения заработной платы, приведенного в 129 статье ТК РФ, можно выделить ее составные части. Структуру заработной платы образуют следующие ее части:
- 1). Основная (постоянная) часть заработной платы (оклад, тарифная ставка;
  - 2). Компенсационные выплаты;
  - 3). Стимулирующие выплаты.
- 1.12. Заработок работников МБДОУ подлежит налогообложению в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.
- 1.13. **Минимальный размер оплаты труда**  
Минимальная заработная плата устанавливается Федеральным законом - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.14. **Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).  
Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается
- 1.15. **Компенсационные выплаты**
- С тяжелыми, вредными (опасными) и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
  - В местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ, Закон Республики Коми от 06.10.2005 N 93-РЗ);
  - В условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, совмещение и т. д.) (ст. 149–154 ТК РФ, п.1 Приложения № 3 к Постановлению № 4/1346);
  - За работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника (п.1

- Приложения № 3 Постановления № 4/1346);
- Молодым специалистам (п.1 Приложения № 3 Постановления № 4/1346).
- 1.16. **Стимулирующие выплаты**  
Основание: ч. 1 ст. 129 ТК РФ, Приложение № 4 к Постановлению № 4/1346, Перечень, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818.  
Назначаются в виде надбавок:
- За качество выполняемых работ;
  - За интенсивность и высокие результаты труда;
  - За выслугу лет, стаж непрерывной работы;
  - Премияльные выплаты по итогам работы.
- 1.17. **Премии**  
Премия – вид стимулирующей надбавки, осуществляемой сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов и взятых на себя обязательств (инициативность и творчество).
- 1.18. **Штатные работники**  
Работники, работающие в учреждении на постоянной основе по Трудовому договору.
- 1.19. **Совмещение профессий**  
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.
- 1.20. **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.
- 1.21. **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.

#### 1.22. **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

#### 1.23. **Учреждение, в пределах фонда оплаты труда учреждения (субсидия, внебюджетная деятельность – деятельность, приносящая доход), может самостоятельно определять порядок, условия и размеры стимулирующих доплат, премий и других мер материального стимулирования.**

1.24. Доплаты и надбавки (компенсационного и стимулирующего характера) могут быть установлены заведующим МБДОУ на определенный срок (учебный, календарный год, месяц, квартал, полугодие) и разово (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата)

1.25. Оплата труда производится в денежной форме, путем перечисления сумм через кредитные организации.

1.26. Положение вступает в силу с 09.01.2017 года и действует до 31 декабря 2017 года. По инициативе заведующего, работников МБДОУ настоящее Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены или дополнены.

## 2. **Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ**

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

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- 1). **Фонд должностных окладов**, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- 2). **Фонд выплат компенсационного характера** (доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей; доплаты молодым специалистам);
- 3). **Фонд выплат стимулирующего характера** (надбавка за выслугу лет; надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; надбавка за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы);
- 4). **Прочие доплаты и выплаты** (средства на оплату лиц, замещающих уходящих в отпуск).

2.1.2. 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.

### 2.2. **Основные условия труда работников МБДОУ**

### 2.2.1 Установление должностных окладов

- 1). Размер должностных окладов работников зависит от того, к какой профессиональной квалификационной группе относятся занимаемые ими должности (п. 11, подп. «а» п. 32 Единых рекомендаций, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011 г. № 10). Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников МБДОУ устанавливаются в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности.
- 2). Должностной оклад работников определяется в соответствии с Приложением № 1 к Постановлению № 4/1346 и устанавливается трудовым договором и приказом о приеме на работу в МБДОУ на основании штатного расписания.
- 3). Должностные оклады педагогических работников, других работников МБДОУ могут изменяться в случае изменений окладов в соответствии с принятыми МО ГО «Сыктывкар» муниципальными правовыми актами, Постановлений Правительства РФ и Республики Коми.
- 4). Изменение размеров должностных окладов производится:
  - При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
  - При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
  - На основании муниципальных правовых актов МО ГО «Сыктывкар»;
  - В других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, РК и муниципальными правовыми актами МО ГО «Сыктывкар».

### 2.3 Установление размеров повышения должностных окладов

- 1). При наличии оснований для повышения должностных окладов работникам МБДОУ устанавливаются следующие размеры повышения должностного оклада:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставки)
1	Педагогическим работникам за наличие: Первой квалификационной категории Высшей квалификационной категории	45 60
2	Воспитателям, музыкальным руководителям, владеющих коми языком и применяющим их в практической работе	15
3	Заместителям руководителя (за исключением зам директора по АХЧ) и педагогическим работникам, реализующих дополнительное образование общеразвивающих программ	15

	дошкольного образования в соответствии с лицензией	
--	--	--

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

#### 2.4 Установление компенсационных выплат.

В МБДОУ устанавливаются компенсационные выплаты. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения в процентах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к окладам (установленным должностным окладам, умноженным на повышающий коэффициент), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ).

##### 2.4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- Доплаты за работу в условия, отклоняющихся от нормальных;
- Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- Доплаты молодым специалистам.

##### 2.4.2 В МБДОУ устанавливаются следующие доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	Доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда
2	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

	договором		
3	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	ст. 148 ТК РФ);	20% - районный коэффициент 50% - северная надбавка
4	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 96 ТК РФ	Не менее 35 % (часовой тарифной ставки (должностного оклада)
5	За работу в праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	В двойном размере

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

0	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставки)
1	За выполнение обязанностей уполномоченного по делам гражданской обороны	До 10 включительно
2.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, 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 15 включительно
3.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, за работу с детьми из социально неблагополучных семей.	До 15 включительно
4.	Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов).	До 20 включительно
5.	Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков	До 30 включительно
6.	Педагогическим работникам за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата	До 20 включительно



	производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физическому развитию)	
7.	За работу с архивом	До 10 включительно

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника и срок их установления устанавливаются приказом руководителя МБДОУ в зависимости от объема работы, и могут быть снижены либо сняты в случае невыполнения работником взятых на себя обязательств.

2.4.4 **Доплаты молодым специалистам**, прибывшим в год окончания или в период первых трёх лет после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МБДОУ, устанавливаются доплаты в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1. Имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и посёлков городского типа - воспитателям, старшим воспитателям	25
2. Имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, и прибывшим на работу в учреждения образования городов и посёлков городского типа	40
- воспитателям, старшим воспитателям:	30
	45

- 1). Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в МБДОУ по профилю полученного образования.
- 2). Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 3 и 4.
- 3). Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.
- 4). Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до

полтора 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 качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

- 5). Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в МБДОУ (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в МБДОУ в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

## 2.5. Установление выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в МБДОУ.

Выплата стимулирующего характера (надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество работы; премиальные выплаты; за выслугу лет), как правило, персонафицированы, т.е. выплачиваются работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МБДОУ самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда (в соответствии с планом ФХД) и фиксируются в настоящем Положении с учетом мнения трудового коллектива.

### 2.5.1. Работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
- Надбавка за качество выполняемой работы
- Надбавки за выслугу лет
- Премииальные выплаты по итогам работы

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

Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы работникам МБДОУ устанавливаются в следующих размерах:

1).

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Специалисты, служащие, рабочие	До 100%

- 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 надбавки за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются за предыдущее полугодие в течение последующего.
- 3). Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы выплачивается в процентном отношении к должностному окладу по основной должности
- 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 заведующего МБДОУ на основании докладных, служебных записок при невыполнении или ненадлежащем выполнении работником своих должностных обязанностей

- 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.).
- 6). Выплата надбавок за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы, согласно **Приложений № 1,2,3,4,5 к настоящему Положению**. Иным работникам устанавливаются с учетом обеспечения минимального размера оплаты труда и на основании представления руководителя функциональной службы по результатам выполнения Программы производственного контроля и программы внутренней системы оценки качества образования. Оценку деятельности каждого работника производит экспертно - оценочная комиссия (далее ЭОК). Все решения ЭОК оформляются протоколом, который подписывается председателем ЭОК и секретарем. На основании решения ЭОК издается приказ.
- 7). Оценку работы работников, находящихся под непосредственным подчинением заведующего МБДОУ (старший воспитатель, заведующий хозяйством, специалист по кадрам) производит заведующий МБДОУ самостоятельно. Решение о виде и размере выплат стимулирующего характера в этом случае, заведующий принимает самостоятельно и оформляет приказом по МБДОУ без наличия протокола заседания ЭОК.
- 8) Надбавка за интенсивность, высокие результаты работы с учетом тяжести допущенных следующих нарушений могут быть не назначена либо снята работникам за:
  - 8.1. неоднократное нарушение трудовой дисциплины, должностных инструкций, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава МБДОУ;
  - 8.2. систематическое неподчинение приказам и распоряжениям заведующего;
  - 8.3. грубое нарушение санитарных правил и санэпидрежима, инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, противопожарной безопасности;
  - 8.4. халатное отношение к имуществу МБДОУ;
  - 8.5. в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей).
  - 8.6. выявления серьезных недостатков и нарушений по итогам проверок вышестоящих органов.

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

Работникам МБДОУ в пределах утвержденного планового фонда труд устанавливаются надбавки к должностным окладам за качество выполняемых работ – за наличие у работников ведомственных наград:

№ п/п	Наименование ведомственной награды	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации	10 %
2.	Почетная грамота Министерства образования	6 %

	Республики Коми
--	-----------------

#### 2.5.4. Порядок установления надбавки за выслугу лет

1). Надбавки за выслугу лет устанавливаются следующим специалистам и служащим:

- 1) Старший воспитатель
- 2) Воспитатель
- 3) Музыкальный руководитель
- 4) Педагог-психолог
- 5) Специалист по кадрам
- 6) Младший воспитатель
- 7) Повар детского питания, и.о.обязанности шеф-повара
- 8) Заведующий хозяйством

Надбавки за выслугу лет устанавливается 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). Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.
- 3). Надбавка за выслугу лет входит в состав заработной платы, на который начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 4). Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки, в том числе при возникновении такого права в период выполнения государственных обязанностей, во время обучения с отрывом от работы в образовательных учреждениях, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, и в других случаях, при которой за работником сохраняется средний заработок.
- 5). Назначение надбавки за выслугу лет оформляется приказом заведующего МБДОУ на основании протокола ЭОК.
- 6). 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. (П.5 в ред. Постановления главы администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 16.11.2015 № 11/3557).
- 7). Решения ЭОК оформляются протоколом. В МБДОУ ведется специальный учет наступления сроков для начисления надбавки за выслугу лет.
- 8). В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:
  - Период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях специалистов и других служащих
  - Период работы в государственных и муниципальных учреждениях

высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов.

- Период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих.
  - Период работы на государственной гражданской и муниципальной службе.
  - 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
  - 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 и других государств, ветеранам, исполняющим 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.
  - Время обучения с отрывом от работы в образовательных учреждениях для повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Если до этого работник работал в учреждениях образования, указанных в подпункте 3.2.1. настоящего пункта.
  - Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением образования, указанным в подпункте 3.2.1. настоящего пункта
- 9). Периоды работы (службы), включаемые в стаж работы, дающие право на получение надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Порядком, суммируются.
- 10). Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству
- 11). В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, не засчитывается время трудовой деятельности в должностях, с которых работник уволен за виновные действия в соответствии с законодательством
- 12). Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного Постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 года № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО ГО «Сыктывкар». (в ред. Постановления главы администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 28.09.2009 № 9/4085):

#### 2.5.5. Порядок установления премий

**В МБДОУ устанавливаются следующие виды премий:**

- 1). Единовременная премия, за участие в городских, республиканских, российских профессиональных конкурсах (участие, лауреат, победитель) в суммарном выражении на основании приказов вышестоящих органов.
- 2). Ежеквартальная премия по итогам работы за:

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Размер премии, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За добросовестный и непрерывный труд	До 100 %

2.	За выполнение целевых показателей эффективности работы организации: А) за выполнение плана посещаемости в группе раннего возраста (с 1 года до 3 лет) не менее 70% Б) за выполнение плана посещаемости в группах дошкольного возраста (с 3 до 7 лет) не менее 90 %	До 50% включительно  До 50% включительно
----	--	--

#### Ежемесячная премия по итогам работы

3).

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Размер премии, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За организацию и участие в проведении особо значимых мероприятий.	До 50 % включительно
2.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	До 100 % включительно
3.	Выполнение особо важных поручений	До 15 % включительно
4.	За участие и победу в профессиональных конкурсах различного уровня	До 25% включительно

- 4). Премияльные выплаты производятся по итогам работы за месяц и квартал в процентном выражении от должностного оклада (тарифной ставки) с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом заведующего.
- 5). Премия назначается приказом по учреждению и выплачивается вместе с выплатой заработной платы.
- 6). Премия выплачивается работникам, находящимся на последнюю дату периода, за который назначается выплата премии, в трудовых отношениях с МБДОУ, за фактически отработанное время в отчетном периоде.
- 7). Размер премий определяется для каждого работника заведующим МБДОУ.
- 8). Премия не выплачивается - в период срока действия дисциплинарного взыскания, при увольнении работника за виновные действия и без уважительных причин, если работником не выработана норма часов.
- 9). Размер премии для конкретного работника предельными размерами не ограничивается и в каждом конкретном случае решение о размере премии принимается заведующим МБДОУ. Премия устанавливается дифференцированно, с учетом профессиональных качеств работника (должность, категория, стаж работы), личного вклада работника в общий результат работы МБДОУ (отношение к труду, инициативность, творчество, наставничество и др.).

### 3. Установление иных выплат

- 3.1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам может выплачиваться материальная помощь.
- 3.2. Оказание единовременной материальной помощи работникам осуществляется:
  - 3.2.1 В случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены - 1 месячный оклад;

- 3.2.2. При наступлении непредвиденных событий (несчастных случаев, пожара, кражи и другие), требующих значительных затрат денежных средств – 1 месячный оклад;
- 3.4. Материальная помощь выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях в порядке и размере установленных действующим законодательством.
- 3.5. Основанием для оказания материальной помощи служит:
- Личное заявление работника на имя заведующего.
  - Приказ по МБДОУ.