

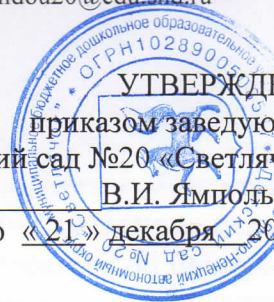
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №20 "СВЕТЛЯЧОК"»**

Артеева ул., д.13, г. Салехард, Ямало-Ненецкий автономный округ, 629008 ОГРН 1028900508537 ИНН
8901010048 КПП 890101001 Тел/факс (34922) 4-58-23, 4-68-46; E-mail: mdou20@edu.shd.ru

ПРИНЯТО

На заседании Общего собрания трудового
Коллектива МБДОУ Детский сад №20
«Светлячок»
Протокол № 5 от « 20 » декабря 2018г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующей
МБДОУ Детский сад №20 «Светлячок»
В.И. Ямпольская
№ 183-о « 21 » декабря 2018г.



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Светлячок»**

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 20 «Светлячок»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Светлячок» (далее – Положение) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 20 «Светлячок» (далее – МБДОУ).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.4. Система оплаты труда работников, разработанная учреждением, предусматривает фиксированные размеры окладов должностных окладов (ставок) заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – должностной оклад (ставка)).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Светлячок» (далее – работники МБДОУ) устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

настоящего положения;

повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МБДОУ, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников МБДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работников МБДОУ (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлениями Администрации города Салехарда.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками МБДОУ рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.11. Руководитель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Светлячок» несет ответственность за своевременную оплату труда работников МБДОУ в соответствии с действующим

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ

2.1. Заработная плата работников МБДОУ состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников МБДОУ устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размеры должностных окладов (ставок) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего положения.

2.5. С целью мотивации работников МБДОУ к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего положения.

2.6. Организации дифференцируются по категориям в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости организаций	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
Дошкольные образовательные организации			
1.	Количество групп	до 6	1
		от 7 до 12	1,2
		от 13 и более	1,3
2.	Количество воспитанников	до 180	1
		от 181 до 255	1,05
		от 256 до 330	1,1
		от 331 и более	1,15
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	1,06

Отнесение МБДОУ к определенной категории производится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБДОУ, не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 2 на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Таблица 2

Показатель	Дошкольная образовательная организация		
	категории 1	категории 2	категории 3
1	2	3	4
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций	до 1,20	1,21 - 1,40	1,41 и более

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.5. Выплаты работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
районный коэффициент;

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях».

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом МБДОУ в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта МБДОУ, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. стимулирующие надбавки:

за интенсивность труда;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за наличие ведомственного знака отличия;

за государственную награду;

за выслугу лет;

за специфику работы;

за наличие классности;

за наличие квалификационной категории

4.2.2. премирование:

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия к профессиональному празднику;

премии по итогам работы.

4.3. Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий выплачивается работникам МБДОУ в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается при наличии денежных средств с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ и включает в себя:

подготовку и проведение крупномасштабных мероприятий;

выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относится:

оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения или органа, осуществляющего

функции и полномочия учредителя, реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения.

4.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.6. Системой оплаты труда работников МБДОУ определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников МБДОУ, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников МБДОУ на основе приложения № 3 к настоящему положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ (за исключением руководителя и его заместителей).

4.7. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ (за исключением руководителя организации) является локальный нормативный акт организации.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя МБДОУ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя МБДОУ устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с департаментом образования муниципального образования город Салехард.

5.2. Должностные оклады (ставки) руководителю МБДОУ и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год,

устанавливается в зависимости от типа и категории организации в кратности до 5,0, исходя из суммы значений показателей, представленных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и выше	до 2,9 до 3,1 до 3,3 до 3,5 до 3,7
2.	Осуществление организацией, приносящей доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. рублей)	до 500 501 – 1 500 1 501 и более	до 0,3 до 0,6 до 0,8
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	до 0,3
4.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год)	до 80 от 81	до 0,1 до 0,2

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год устанавливается в зависимости от типа и категории организации в кратности до 4,5.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю МБДОУ и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество

работы и по ее итогам руководителю МБДОУ и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.6.1. стимулирующие надбавки:

надбавка за интенсивность труда;

5.6.2. премирование:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия к профессиональному празднику.

Перечень, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

5.7. Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий руководителю МБДОУ и его заместителям выплачивается в соответствии с приложением № 6 к настоящему положению.

5.8. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации города Салехарда в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям МБДОУ является нормативный акт департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ и их конкретные размеры принимаются руководителем МБДОУ в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ

6.1. Фонд оплаты труда МБДОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

Фонд оплаты труда МБДОУ включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), социальных, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) выплат должностных окладов (ставок);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты,

относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников МБДОУ предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, $K_{сч}$
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, $K_{кх}$	
1	2	3	4
Дошкольные образовательные организации, в том числе:			
Руководители	12	до 0,12	до 2,81
Заместители руководителей	12	до 0,12	до 2,81
Педагогические работники	12	до 0,60	до 5,64
Служащие	12	до 0,24	до 1,62
Рабочие	12	до 0,24	до 2,22

6.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников организаций осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{гч} + \text{ЗП}_{сч}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

ЗП_{гч} - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \text{ДО} * 12 + \text{К}_{\text{кк}}$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

12 - количество месяцев в календарном году;

К_{кк} - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

ЗП_{сч} - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{сч}} = \text{ДО} * \text{К}_{\text{сч}}$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

К_{сч} - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

6.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами муниципального образования город Салехард. Фонд оплаты труда МБДОУ формируется с учетом:

соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 6.3 настоящего положения;

оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда МБДОУ, установленной пунктом 6.9 настоящего положения;

соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего положения.

6.3. Размер окладов, должностных окладов (ставок) заработной платы устанавливается настоящим положением на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда МБДОУ.

6.4. При формировании фонда оплаты труда в МБДОУ обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

6.5. К основному персоналу относятся работники МБДОУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности МБДОУ.

6.6. К вспомогательному персоналу относятся работники МБДОУ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности МБДОУ, включая обслуживание зданий и оборудования.

6.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники МБДОУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники МБДОУ, выполняющие административные функции, необходимые для

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20 «Светлячок»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада (ставки) заработной платы (рублей))
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15 562,00
1.2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	15 600,00
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	16 171,00
1.4.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	16 189,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.5.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	10 632,00
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	10 632,00

	уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
2.2.	1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по кадрам; программист; электроник	10 632,00
III. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик территории; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик.	10 149,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар.	10 149,00
3.2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	10 149,00

		справочником работ и профессий рабочих; повар.	
--	--	--	--

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20 «Светлячок»»

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ,
НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей		
		категории 1	категории 2	категории 3
1	2	3	4	5
1.	Руководитель	29 070	32 130	34 270
2.	Заместитель руководителя	21 801	25 701	25 910

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20

**ПЕРЕЧЕНЬ
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	До 10% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения работником отдельных показателей (критериев) интенсивности труда с учетом фактических результатов деятельности работника в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных обязанностей и иных условий. Конкретные показатели (критерии) оценки	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
			<p>эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, периодичность и порядок выплаты устанавливаются локальным актом учреждения на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников учреждения, установленных в столбце 3.</p>	<p>выполнение плановых работ и внеплановых заданий; использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.</p>	
1.2.	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	8 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) <1>	1. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящимся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки) в дошкольных организациях 20% от должностного оклада (ставки) в дошкольных организациях	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276	2. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам первая квалификационная категория	ежемесячно
1.5.	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки) 90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	высшая квалификационная категория ученая степень доктора наук ученая степень кандидата наук	ежемесячно ежемесячно ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.6.	Надбавка за наличие государственной награды <2>	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099	знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
	Надбавка за наличие почетного звания <2>	120% от должностного оклада (ставки) 90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание "Народный" почетное звание "Заслуженный"	ежемесячно ежемесячно
1.7.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <2>	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.8.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников в дошкольных организациях	<p>надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <3>, определенном настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации;</p> <p>время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);</p> <p>иные периоды работы</p>	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
	10% от должностного оклада (ставки) для педагогических			стаж работы более 10 лет	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		работников в дошкольных организациях	(службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации		
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100 % от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий.	единовременно
2.2.	Премия по итогам работы (триместра)	до 100% от должностного оклада (ставки) с учетом	Выплата премии производится педагогическим работникам в соответствии с приказом	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		нагрузки	руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	на него должностных обязанностей	
2.3.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки) с учетом нагрузки	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

<1> Надбавка за специфику работы в МБДОУ устанавливается работникам в зависимости от типа организации (классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в МБДОУ, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников МБДОУ в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыши и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

<2> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников МБДОУ от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и профильно деятельности работника в МБДОУ.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, почетного звания «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

<3> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя МБДОУ при наличии (достижении) определенного подпунктом 1.8. настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников МБДОУ учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20

**ПЕРЕЧЕНЬ
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	До 15% от должностного оклада	Надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных нормативным актом департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард.	Конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации города Салехарда в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, установленных нормативным актом департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, порядок и периодичность выплаты надбавки за	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом образования Администрации города и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.4. настоящего положения.</p>	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником департамента образования Администрации города на основании отчета руководителя, путем направления на согласование проекта распоряжения Администрации города. Основанием для выплаты премии за</p>	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
				<p>выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения является распоряжение Администрации города. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется приказом руководителя учреждения. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания)</p>	

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
2.2.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки)	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	(включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания). наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА САЛЕХАРДА**

№ п/ п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		Должности, относимые к административно- управленческому персоналу	Должности, относимые к основному персоналу	Должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1.	Образование дошкольное	заведующий; заместитель заведующего.	воспитатель; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; учитель-логопед (логопед); педагог-психолог; социальный педагог; младший воспитатель	методист; делопроизводитель; специалист по кадрам; электроник; уборщик территории; вахтер; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик.

ЬНОГО

ДЕНО
ующей
лячок»
льская
2018г.

ИНН

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20»

ПОРЯДОК
ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ПРИ НАСТУПЛЕНИИ
ОПРЕДЕЛЕННЫХ ЖИЗНЕННЫХ СОБЫТИЙ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Материальная помощь в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей работникам муниципальных образовательных организаций оказывается за счет экономии средств по фонду оплаты труда при наступлении событий, требующих значительных затрат денежных средств, в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в случае смерти близкого родственника работника (в случае смерти самого работника сумма материальной помощи выплачивается ближайшему родственнику).

2. Выплаты, производятся на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов о наступлении события.

3. Выплата всех видов материальной помощи руководителю организации производится на основании приказа начальника департамента образования Администрации города Салехарда.

4. Выплата всех видов материальной помощи работникам организации производится на основании приказа руководителя организации

5. Перечень близких родственников, в случае смерти которых работнику выплачивается материальная помощь:

- мать, отец, опекуны, попечители, дети;
- муж (жена);
- родные брат, сестра.

6. Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи при рождении ребенка:

- копия свидетельства о рождении ребенка, заверенная в установленном законодательством порядке.

7. Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи в случае смерти близких родственников работника:

- копия свидетельства о смерти, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о рождении ребенка умершего родителя, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копии документов о передаче под опеку либо попечительство, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о заключении брака, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о рождении работника и умершего родного брата или сестры, заверенные в установленном законодательством порядке;
- в случае изменения фамилии, имени, отчества родственника, копии документов, подтверждающих факт изменения фамилии, заверенные в установленном законодательством порядке.

НИЕ

7 ИНН

1
ательная
006
ЖДЕНО
едующей
етлячок»
польская
2018г.

БНОГО