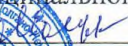


СОГЛАСОВАНО:

И.о. начальника
Управления образования
Администрации Таймырского
Долгано-Ненецкого
муниципального района


О.С. Ленивцева
2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
ТМБДОУ «Детский сад
комбинированного вида «Сказка»

 А.В. Криворотова

Приказ от 09.08.2024 г № 131-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Таймырского муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида «Сказка»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации


Л.М.Пшеченко

«___» _____ 2024г

г. Дудинка, 2024 г

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов от 12.05.2014 N 03-0038 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района», Постановления Администрации муниципального района от 21.07.2010 № 539 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (в редакциях от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012, № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013, № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013, № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 № 817, от 30.01.2017 № 32, от 28.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 30.06.2020 № 777, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020 № 1065, от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328, от 14.02.2022 № 209, от 16.02.2022 № 228, от 28.04.2022 № 705, от 10.10.2022 № 1578, от 14.03.2023 № 330, от 19.05.2023 № 661, от 09.10.2023 № 1475, от 23.11.2023 № 1678, от 12.01.2024 № 26, от 23.04.2024 № 636) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее - ДОУ).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников, согласно **приложению № 1** к Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам ДОУ устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, определяются согласно **приложению N 2** к Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам ДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 1,8;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 80%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

другие выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

3.6. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	За работу в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (группы компенсирующей направленности)	20
2	Руководителю ДОУ, имеющему группы воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (группы компенсирующей направленности)	15

3.7. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам ДОУ по решению руководителя в пределах средств, направленных на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников ДОУ отражены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОУ.

4.6. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

4.7.1. Персональные выплаты устанавливаются в конкретном значении. Дифференцирование размеров персональных выплат исключается.

4.7.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника ДОУ на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются ежемесячно.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника ДОУ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется ДОУ ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуется.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника ДОУ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам ДОУ, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника ДОУ за соответствующий период времени.

Работникам ДОУ, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником ДОУ времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником ДОУ времени, и величиной заработной платы конкретного работника ДОУ за соответствующий период времени.

Региональные выплаты производятся работникам ДОУ, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также специальной краевой выплаты ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника ДОУ за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

Работникам ДОУ, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также специальной краевой выплаты ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником ДОУ времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником ДОУ времени, и величиной заработной платы конкретного работника ДОУ за соответствующий период времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

Для целей расчёта региональной выплаты применяется размер заработанной платы, установленной в Красноярском крае для муниципального района.

При расчёте региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае её осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчёта региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.7.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп$, где:

СКВ_{ув} — размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2)$, где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника ДОУ, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника ДОУ, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес. — количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года (пропорционально отработанному времени);

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника ДОУ на уровне размера минимальной заработной платы

(минимального размера оплаты труда) проверяется ДОО ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОО;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- организация работы по социализации дошкольников;
- создание условий для независимой оценки качества образования.

4.8.1. Размер выплат по итогам работы работникам ДОО устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и распределяется в пределах фактической экономии фонда по группам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.8.2. Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и фактической экономии фонда и рассчитываются по формуле:

$$C_{ир} = \Phi_{ир} / S_{пб}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях;

$\Phi_{ир}$ – фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{пб}$ – сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 октября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по ДОО.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в расчётном периоде применяется следующая формула:

$$C_{ир} = Э_{св} / S_{фб}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях;

$Э_{св}$ – экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец года

$S_{фб}$ – фактическое количество баллов, установленных на каждую группу в расчётном периоде.

4.9. Руководитель ДОО при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления ДОО.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем ДОО ежеквартально или ежемесячно.

4.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы, устанавливаются приказом

руководителя ДООУ ежеквартально, за полугодие, за год в пределах фонда оплаты труда.

4.11.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) ДООУ применяет балльную оценку.

4.11.2. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику ДООУ в каждой группе, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику ДООУ в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника ДООУ, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, месяц).

4.11.3. Фонд стимулирующих выплат работникам ДООУ распределяется по профессиональным квалификационным группам работников ДООУ и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}} - Q_{\text{скв}}) \times \% \text{ стим.ф мес., кв.,}$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться ДООУ на выплаты стимулирующего характера месяц, квартал;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда ДООУ, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) ДООУ год;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) ДООУ по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию ДООУ;

$Q_{\text{по итогам}}$ - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

$Q_{\text{скв}}$ — сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работникам ДООУ на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

% стим.ф мес. кв. - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников.

Цена балла за квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{1\text{балла в квартал}} = Q_{\text{кскв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

$C_{1\text{балла в квартал}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{кскв}}$ - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

S_6 — сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C1 \text{ балла в мес} = Q \text{ мес} / 12 \text{ (месяцев)} / S6,$$

где:

C1 балла в мес - цена балла в рублях;

Q мес - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

S6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

4.11.4. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал, месяц устанавливается приказом по ДОУ с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

4.11.5. Руководитель ДОУ с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.

4.12. Предельное количество должностных окладов руководителя ДОУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет не более 24 должностных окладов руководителя ДОУ в год, без учёта районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере не более 3,64 % от общего объема выплат стимулирующего характера работников ДОУ, и выделяется в бюджетной смете ДОУ (плане финансово – хозяйственной деятельности).

В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат руководителя ДОУ и заместителей руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и распределяется с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной ДОУ (далее - рабочая группа).

4.14. При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников - воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-дефектолог.

2 группа: ПКГ должностей, административно – управленческий персонал, делопроизводитель, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, специалист по ОТ и безопасности, помощник воспитателя.

3 группа: ПКГ должностей, иной персонал согласно **Приложению № 1.**

4.15. Стимулирующий фонд всех групп состоит из:

Фонда, направленного на выплаты по итогам работы, который исчисляется от общего объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), определяется в соответствии с бальной оценкой и составляет:

- для 1 группы 3,35 % данного фонда,
- для 2 группы 0,22 % данного фонда
- для 3 группы 2,31 % данного фонда.

Оставшийся фонд распределяется на:

Фонд квартальных стимулирующих выплат, который составляет:

- для 1 группы 97 % данного фонда,
- для 2 группы 100 % данного фонда,
- для 3 группы 100 % данного фонда,

Фонд стимулирующих выплат за месяц, который составляет:

- для 1 группы 3% данного фонда,
- для 2 группы 0% данного фонда
- для 3 группы 0 % данного фонда.

В случае экономии фонда заработной платы, а так же стимулирующих выплат, образовавшаяся экономия распределяется в расчетном периоде текущего года на выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребёнка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

5.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребёнка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

5.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесённого имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

5.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000

рублей.

5.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

5.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии), на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

5.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утверждённого на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются»

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- персональные выплаты;
- специальную краевую выплату;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Специальная краевая выплата заместителям руководителя ДОО устанавливается в соответствии с п. 4.7.3. настоящего Положения.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем ДОО на **20 процентов** ниже размера должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности ДОО определяются согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно **приложению №7** к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка ДОО к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работ, заместителям руководителя ДООУ, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ДООУ.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим и иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / G * K, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

G – количество рабочих дней в год при 5-ти дневной рабочей неделе или при 6-ти дневной рабочей неделе;

K – количество фактически замещенной ставки.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

8.2. В целях материального стимулирования вновь принимаемых работников квартальные стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество выполняемой работы устанавливать в части критериев, предусматривающих обязательную профессиональную деятельность согласно **приложению № 4** к Положению.

8.3. В целях заинтересованности работника в выполнении работы по иной должности, в случае временного перевода работника на другую должность (с его письменного согласия) в связи с производственной необходимостью, при установлении квартальных стимулирующих выплат работнику учитывать результаты, качество и эффективность труда по прежней должности по отдельным аналогичным критериям оценки согласно **приложению № 4** к Положению.

8.4. В целях заинтересованности работника в выполнении работы по иной должности по совместительству (на условиях трудового договора) в связи с производственной необходимостью, годовые стимулирующие выплаты за важность, интенсивность и качество выполняемой работы устанавливать в части критериев, предусматривающих обязательную профессиональную деятельность согласно **приложению № 4** к Положению.