

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Л.М.Пшеченко

« 28 » 08 2023г

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
ТМБДОУ «Детский сад  
комбинированного вида «Сказка»

  
А.В. Криворотова

Приказ от 28.08.2023 г № 144-ОД



## ПОЛОЖЕНИЕ

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

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель Главы  
ТДНМР по вопросам  
образования и культуры –  
начальник Управления

образования  
Администрации ТДНМР  
Т.А. Друпова

2023 г.



г. Дудинка, 2023 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 19.05.2023 № 661) и регулирует порядок оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее - ДОУ).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников ДОУ, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников ДОУ, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДОУ услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем ДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных **приложением № 1** к настоящему 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 ДООУ, 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 ДООУ по решению руководителя в пределах средств, направленных на оплату труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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;
- персональные выплаты;
- 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 ДООУ 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 ДООУ.

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 учреждения 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 учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуется.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, 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 учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, 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 учреждения 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 учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, 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 заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчёта региональной выплаты, в размере, определённом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчёта региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Для целей расчёта региональной выплаты применяется размер заработной 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.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением 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 ремонтных 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;

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 30 сентября 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 ДОУ 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) ДОУ применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд заработной платы, который направляется ДОУ на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

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

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

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

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

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

$$C_{\text{балла в квартал}} = Q_{\text{кв}} / 12 \text{ (месяцев)} / S_{\text{б}},$$

где:

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

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

$S_{\text{б}}$  - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

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

$$C_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_{\text{б}},$$

где:

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

$Q_{\text{мес}}$  - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

$S_{\text{б}}$  - 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 ДООУ 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 учреждения 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 ДООУ, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет не более 24 должностных окладов руководителя ДООУ в год, без учета 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 ДООУ, и выделяется в бюджетной смете ДООУ (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя направляется на стимулирование труда работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат заместителям руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы работникам административно-хозяйственного, 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 ДООУ (далее - рабочая группа).



Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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, социальный педагог, педагог-психолог.

**2 группа:** ПКГ должностей, за исключением ПКГ должностей педагогических работников – АУП, делопроизводитель, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, помощник воспитателя

**3 группа:** все остальные ПКГ должностей, согласно *Приложению № 1*.

4.15. 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 2,95 % данного фонда,
- для 2 группы 3,59 % данного фонда
- для 3 группы 0,18 % 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 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;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем ДОУ 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, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности ДОУ 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 ДОУ 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 и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца 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 ДОУ.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 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;

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

$\text{Чр}$  – 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;
- 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

Старший воспитатель;  
воспитатель

Старший воспитатель; воспитатель

Учитель-логопед

Учитель-логопед; воспитатель.

8.2. В целях материального стимулирования вновь принимаемых работников годовые 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 годовых стимулирующих выплат работнику учитывать результаты, качество и эффективность труда по прежней должности по отдельным аналогичным критериям оценки согласно приложению № 4 к Положению.