

**Департамент образования  
Администрации муниципального образования город Салехард  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 16 «Мозаика»**

---

**ПРИКАЗ**

24 декабря 2018 года

г. Салехард

№ 213 - 0

**«Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 16 «Мозаика»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Администрации муниципального образования город Салехард от 18 декабря 2018 года № 3673 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Салехард», приказывает:

1. Утвердить прилагаемое отраслевое положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика» (далее – Положение) (Приложение № 1).
2. Признать утратившими силу положение от 01 января 2017 года №01-о «Об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика».
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2019 года.
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ

З.Р. Айдакова

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика» (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 № 16 «Мозаика» (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. Системы оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, 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. Системы оплаты труда работников, разрабатываемые МБДОУ, должны предусматривать 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 № 16 «Мозаика» (далее – работники МБДОУ) устанавливаются 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;

реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

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 на 2012 - 2018 годы, утвержденной

распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, 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 МБДОУ несет ответственность за своевременную оплату труда работников МБДОУ в соответствии с действующим законодательством.

## 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 РФ от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

приказом Минздравсоцразвития РФ 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
<b>Дошкольные образовательные организации</b>			
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
<b>Общеобразовательные организации</b>			
1.	Количество классов-комплектов	до 31	1
		от 32 до 45	1,05
		от 46 до 50	1,1
		от 51 и выше	1,15
2.	Количество обучающихся	до 800	1
		от 801 до 1 000	1,1
		от 1 001 до 1 200	1,15
		от 1 201 и более	1,2
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	1,06
<b>Организации дополнительного образования</b>			
1.	Количество объединений	до 25	1
		от 26 и выше	1,2

2.	Количество обучающихся	до 1 200	1
		от 1 201 до 1 800	1,05
		от 1 801 и более	1,1
3.	Наличие филиальной сети	абсолютный показатель	1,06

Отнесение организаций к определенной категории производится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицами 2, 3 и 4 на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы МБДОУ.

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

Таблица 3

Показатель	Общеобразовательная организация			
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4
1	2	3	4	5
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций	до 1,15	1,16 - 1,25	1,26 - 1,35	1,36 и более

Таблица 4

Показатель	Организация дополнительного образования	
	категории 1	категории 2
1	2	3
Произведение значений	до 1,20	1,21 и более

показателей особенностей деятельности и значимости организаций		
--	--	--

### 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;  
доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, работу в учреждениях здравоохранения, заведование учебным кабинетом (далее - доплата за дополнительную работу).

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 5 к настоящему положению.

3.9. 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.

3.10. 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 организации в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, 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;

4.2.3. материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий.

4.3. 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.

4.4. 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 организации (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников МБДОУ (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 организации.

4.5. 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 организации, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников организации на основе приложения № 3 к настоящему положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ (за исключением руководителя и его заместителей).

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

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ 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 МБДОУ в кратности до 5,0, исходя из суммы значений показателей, представленных в таблице 5.

Таблица 5

№ 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 МБДОУ 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:

надбавка за интенсивность труда;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

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. 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 МБДОУ.

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

## VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю

или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ

7.1. 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 организаций включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.1. 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.

7.1.2. 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.

7.1.3. 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 МБДОУ в соответствии с таблицей 6:

Таблица 6

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, К <sub>сч</sub>
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, К <sub>кх</sub>	
1	2	3	5
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
Общеобразовательные организации, в том числе:			

Руководители	12	до 0,12	до 13,01
Заместители руководителей	12	до 0,12	до 4,01
Педагогические работники	12	до 1,20	до 3,12
Служащие	12	до 0,24	до 1,62
Рабочие	12	до 0,24	до 1,22
Организации дополнительного образования, в том числе:			
Руководители	12	до 0,12	до 2,81
Заместители руководителей	12	до 0,12	до 2,81
Педагогические работники	12	0,00	до 4,25
Служащие	12	0,00	до 1,60
Рабочие	12	до 0,12	до 1,21

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников МБДОУ осуществляется по формуле:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда МБДОУ на год;

$\text{ЗП}_{\text{гч}}$  - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

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

где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

12 - количество месяцев в календарном году;

$\text{К}_{\text{кх}}$  - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

$\text{ЗП}_{\text{сч}}$  - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

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

где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

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

7.2. Фонд оплаты труда работников образовательных 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 7.3 настоящего положения;

оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 7.9 настоящего положения;

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

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

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

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

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

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

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ, устанавливается приложением № 6 к настоящему положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБДОУ в размере не более 40%.

**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 руководителей структурных подразделений			
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий бассейном; начальник лагеря с дневным пребыванием детей	16 675,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.2.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15 562,00
1.3.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	15 600,00
1.4.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	16 171,00
1.5.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-	16 189,00



		логопед (логопед)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.6.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	10 632,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.7.		вожатый, секретарь учебной части	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	архивариус; секретарь; делопроизводитель	10 632,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.2.	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант	10 632,00
2.3.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	13 285,00
2.4.	3 квалификационный уровень	шеф-повар	14 691,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.5.	1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по кадрам; программист; электроник	10 632,00
III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в	10 149,00

		соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; уборщик территории; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; швея; костюмер; машинист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик; оператор хлораторной установки; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист двигателей внутреннего сгорания	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.3.	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; водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор хлораторной установки; машинист двигателей внутреннего сгорания	10 149,00
3.4.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар; слесарь-	10 149,00

		электрик по ремонту электрооборудования; машинист двигателей внутреннего сгорания	
IV Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
5.1		режиссер; звукорежиссер	10 632,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
5.2		библиотекарь; звукооператор; художник-бутафор; художник-декоратор; художник-модельер театрального костюма	10 632,00
V Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
6.1	1 квалификационный уровень	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	10 632,00

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика»

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

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей								
		дошкольные образовательные организации			общеобразовательные организации				организации дополнительного образования	
		категории 1	категории 2	категории 3	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4	категории 1	категории 2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Руководитель	29 070	32 130	34 270	34 700	36 300	37 900	39 500	30 879	36 300
2.	Заместитель руководителя	21 801	25 701	25 910	28 345	28 800	29 140	35 550	23 360	23 960
3.	Заведующий библиотекой				15 330,00	15 330,00	15 330,00	15 330,00		
4.	Заведующий музеем				15 330,00	15 330,00	15 330,00	15 330,00		

Приложение № 3  
к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика»

**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 (трудовых) 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</p>	
1.2.	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	5% от должностного оклада (ставки)	<p>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) &lt;3&gt;</p>	<p>1. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами</p>	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
		5% от должностного оклада (ставки)		2. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
1.3.	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <4>	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		водитель автомобиля 2-го класса	
1.4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	5% от должностного оклада (ставки) общеобразовательных 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	первая квалификационная категория	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки) в дошкольных организациях и организациях,			

№ 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>реализующих программы дополнительного образования</p> <p>10% от должностного оклада (ставки) в общеобразовательных организациях</p> <p>20% от должностного оклада (ставки) в дошкольных организациях и организациях, реализующих программы дополнительного образования</p>			
				высшая квалификационная категория	ежемесячно
1.5.	Надбавка за наличие	10% от	надбавка устанавливается работникам при наличии	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и	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
	ведомственного знака отличия <5>	должностного оклада (ставки)	документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	«Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	
	Почетного звания, ученой степени <5>	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	ежемесячно
	Государственной награды <5>	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации,	звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	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
			утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099		
1.6.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников общеобразовательных организаций	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <б>, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации;	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников в дошкольных организациях и организациях, реализующих программы	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);	стаж работы от 3 до 10 лет	

№ 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
		дополнительно о образования	иные периоды работы (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		
		5 % от должностного оклада (ставки) для педагогических работников общеобразовательных организаций		стаж работы более 10 лет	
		10% от должностного оклада (ставки) для педагогических работников в дошкольных организациях и организациях, реализующих программы дополнительного образования		стаж работы более 10 лет	

№ 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	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, учебной четверти, учебного полугодия, учебного года)	до 100% от оклада (ставки)	Выплата премии производится в соответствии с приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	единовременно
2.3	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки)	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

№ 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
			Администрации города		
2.4	Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий	до 10 000 руб.	При наступлении событий, требующих значительных затрат денежных средств и при наличии средств для ее выплаты	Выплата материальной помощи производится за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в соответствии с порядком, являющимся приложением № 7 к настоящему положению.	единовременно

<1> При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

<2> Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

<3> Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа организации (классов, групп в организации) и специфики работы в размере до 5% от должностного оклада (ставки).

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

<4> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

<5> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

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 ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

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 с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

<6> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 7 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 организации 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 № 16 «Мозаика»

**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	Отсутствие замечаний относительно сроков предоставляемой отчетности и информации по запросам департамента образования Администрации города, МКУ «Дирекция по финансовому сопровождению муниципальной системы образования», исполнения поручений начальника	Надбавка устанавливается на квартал при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, установленных в столбце 3 настоящего приложения, по итогам работы за отчетный квартал. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником департамента образования	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
			департамента образования Администрации города, соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок	Администрации города. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, порядок и периодичность выплаты надбавки за интенсивность труда устанавливаются локальным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда.	
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также	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.	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>мероприятий, проводимых департаментом образования Администрации города и (или) учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.3. настоящего положения.</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.</p> <p>Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения является распоряжение Администрации города.</p> <p>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.</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
				<p>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем выполняемой работы (задания);</li> <li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность работы (задания).</li> </ul>	
3	Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий	до 10 000 руб.	При наступлении событий, требующих значительных затрат денежных средств и при наличии средств для ее выплаты	Выплата материальной помощи производится за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в соответствии с порядком, являющимся приложением № 7 к настоящему положению.	единовременно



Приложение № 5  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 16 «Мозаика»

ПЕРЕЧЕНЬ  
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Заведование учебным кабинетом	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным кабинетом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя в организациях, реализующих программы общего образования	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, математика, иностранные языки	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика,	3% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология,	ежемесячно

	изобразительное искусство		информатика, изобразительное искусство	
5	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6	Работа в учреждениях здравоохранения	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки	ежемесячно

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование учебным кабинетом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4, 5 и 6 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору. (По пункту 6 доплата за дополнительную работу устанавливается работникам за работу в туберкулезном диспансере).

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад без учета фактического объема нагрузки работника.

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Мозаика»

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; заведующий хозяйством; шеф-повар	старший воспитатель; воспитатель; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог; тьютор; педагог-психолог; социальный педагог; педагог дополнительного образования; младший воспитатель	методист; делопроизводитель; специалист по кадрам; электроник; инженер; уборщик территории; вахтер; сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик;

				<p>кухонный рабочий;  повар;  машинист по стирке и ремонту спецодежды;  грузчик;  оператор хлораторной установки</p>
2	<p>Образование начальное общее;  Образование основное общее;  Образование среднее общее</p>	<p>директор;  заместитель директора;  заведующий музеем;  заведующий бассейном;  заведующий библиотекой;  заведующий хозяйством;  шеф-повар;  начальник лагеря</p>	<p>учитель,  инструктор-методист;  инструктор по физической культуре;  педагог-организатор;  учитель-логопед (логопед);  учитель-дефектолог;  тьютор;  педагог-психолог;  социальный педагог;  педагог-библиотекарь;  педагог дополнительного образования</p>	<p>методист;  делопроизводитель;  секретарь учебной части;  архивариус;  документовед;  администратор;  специалист по кадрам;  библиотекарь;  электроник;  программист;  звукооператор;  инженер;  лаборант;  гардеробщик;  уборщик территории;  уборщик служебных помещений;  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;  кладовщик;  кухонный рабочий;  повар;  оператор хлораторной установки;</p>

				<p>слесарь электрик по ремонту электрооборудования;  машинист двигателей внутреннего сгорания;  водитель автомобиля</p>
3	Образование дополнительное детей и взрослых	<p>директор;  заместитель директора;  заведующий хозяйством  режиссер, звукорежиссер</p>	<p>педагог дополнительного образования;  педагог-организатор;  педагог-психолог;  концертмейстер;  инструктор по физической культуре;  преподаватель;  мастер производственного обучения</p>	<p>методист;  делопроизводитель;  секретарь учебной части;  техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники;  секретарь;  механик;  администратор;  специалист по кадрам;  библиотекарь;  электроник;  программист;  художник-бутафор;  художник-декоратор;  художник-модельер театрального костюма;  гардеробщик;  уборщик территории;  уборщик служебных помещений;  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;  кладовщик;  швея;</p>



				костюмер; вахтер; сторож; рабочий по уходу за животными; подсобный рабочий; водитель автомобиля
--	--	--	--	--

Порядок  
выплаты материальной помощи при наступлении  
определенных жизненных событий работникам МБДОУ

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

- при заключении брака;
- при рождении ребенка;
- продолжительной болезнью более 30 календарных дней;
- в случае смерти близкого родственника работника (в случае смерти самого работника сумма материальной помощи выплачивается ближайшему родственнику);
- причинение ущерба имуществу в результате стихийного бедствия, аварийных и чрезвычайных ситуаций (хищение, грабеж, разбой, пожар, затопление, повреждение или уничтожение имущества).

2. Выплаты, указанные в пункте 1 настоящего порядка, производятся на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов о наступлении события.

В случае причинения ущерба имуществу в результате стихийного бедствия, аварийных и чрезвычайных ситуаций выплата материальной помощи производится при условии предоставления работником:

- копии акта жилищно-коммунальной управляющей компании или товарищества собственников жилья;
- копии справки из органов внутренних дел о совершенном преступлении, копии акта о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта противопожарной службы.

3. Размер выплаты работникам учреждений по каждому свершившемуся факту устанавливается руководителем учреждения самостоятельно.

4. Размер выплаты руководителям учреждений устанавливается приказом начальника департамента образования Администрации города.

5. Выплата всех видов материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

7. Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи при заключении брака:

- копия свидетельства о заключении брака, заверенная в установленном законодательством порядке.

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

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

9. 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.