




## Приложение 1

к приказу муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения «Детский сад № 30»  
от 01.08.2017г № 155/04-06

«Согласовано»  
Председатель профсоюзной  
организации работников МБДОУ  
«Детский сад № 30»  
 С.Я. Лысенко

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 30»  
 Л.Д. Расинская



### **ПОЛОЖЕНИЕ** **об оплате труда работников муниципального бюджетного** **дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30** **комбинированного вида» (в новой редакции)**

#### **1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида», (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказа отдела образования АШМР от 31.12.2014г., № 932/01-7 « Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района, МК У « Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», с учетом Единого тарификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

#### **2. Порядок формирования системы оплаты труда работников** **муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский** **сад № 30 комбинированного вида»**

2.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида», (далее – Учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит:

- ✓ из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;
- ✓ из выплат компенсационного характера;
- ✓ из выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией Учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего приложения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего приложения.

2.7. Система оплаты труда Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), предусматривающими по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников образовательных организаций, объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

### **Раздел 3. Минимальные должностные оклады, оклады, ставки заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей**

3.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель	4967.50

3.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	9540
2.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	11000
3.	Четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед;	12165

3.1.4. Должностные оклады заместителей руководителя

№	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Заместитель заведующего по воспитательной работе	16887
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	16787

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	<u>делопроизводитель</u>	4652.50

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1.	Третий квалификационный уровень	<i>шеф-повар</i>	6640.00

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <i>дворник, подсобный рабочий, уборщица, сторожа, рабочий по текущему ремонту</i> )	4580 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <i>кладовщик, машинист по стирке белья, кастелянша</i> )	4797.50 рублей
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <i>повар</i> )	6323,75 рублей

#### Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

4.4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера 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.

4.5.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	За работу в коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	
	<i>Воспитатели логопедических групп</i>	20
	<i>Учитель-логопед</i>	20
	<i>Музыкальный руководитель</i>	10
	<i>Педагог-психолог</i>	10
	<i>Младший воспитатель логопедических групп</i>	15
2.	Педагогическим работникам Учреждения за руководство методическими объединениями <i>Заместитель заведующего по ВР</i>	15
3.	За заведование консультативным пунктом <i>Заместитель заведующего по ВР</i>	10
4.	За работу с детьми <i>Младшие воспитатели групп</i>	30

Примечание:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы определяются руководителем Учреждения по согласованию с Профсоюзной организацией работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

4.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время

✓ *Сторожа.*

4.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки

✓ *Сторожа.*

4.8. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу

по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится:

- ✓ **выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):**

№	Должность	Доплата к основному окладу ( руб.)	Совмещение по должности
1.	Кладовщик	7800.00	кастелянша
2.	Кладовщик	7800.00	подсобный рабочий
3.	Повар, шеф-повар	2600.00	подсобный рабочий

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится:

- ✓ **выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:**

№	Основная должность	Доплата к основному окладу ( руб.)	Основание
1.	Музыкальный руководитель	14310.00	Выполнение увеличенного объема работы по основной должности

Выплаты устанавливаются как в процентном отношении так и в абсолютных размерах к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте Учреждения.

## **Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников Учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением об оплате труда.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера

- ✓ за интенсивность и высокие результаты работы
- ✓ за качество выполняемых работ
- ✓ за стаж непрерывной работы
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы за квартал

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты	
				%	руб.
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Денежные выплаты <u>воспитателям</u>	Работа в должности воспитателя на 1 ставку	Реализация образовательной программы дошкольного образования	ежемесячно	X	1000.00
За увеличение объема работы в связи созданием доп. мест <u>Младший воспитатель</u>	Работа с увеличенным количеством детей	Осуществление ухода и присмотра за детьми	ежемесячно		3002.50
<u>Младший воспитатель логоп. группы</u>	Работа с увеличенным количеством детей	Осуществление ухода и присмотра за детьми	ежемесячно		3002.50
<u>Младший воспитатель</u>	За организацию	Составление	ежемесячно		3228.87

<u>Рабочий по ремонту</u>	питания	перспективного меню, меню-раскладки		
<u>Машинист по стирке белья</u>	Увеличение объема ремонтных работ	Своевременное устранение неисправностей	ежемесячно	1610.00
<u>Уборщица</u>	Увеличение объема стирки белья	Своевременная смена белья в соответствии с графиком	ежемесячно	3002.50
<u>Дворник</u>	Увеличение объема уборки помещения	Частота убираемой площади	ежемесячно	3220.00
	Увеличение объема уборки участков и территории	Содержание территории в чистоте	ежемесячно	3220.00
<u>Шеф - повар</u>	Увеличение объема работы на пищеблоке	Отсутствие замечаний и предписаний	ежемесячно	3002.50
<u>Повар</u>	Увеличение объема работы на пищеблоке	Отсутствие замечаний и предписаний	ежемесячно	3002.50
<u>Делопроизводитель</u>	Увеличение объема работы	Своевременная подготовка документов	ежемесячно	3147.50
<u>Заместитель заведующего по АХР</u>	Подготовка документации в соответствии с 44-ФЗ	За работу конкурсного управляющего	ежемесячно	7800.00
<u>Заместитель заведующего по АХР</u>	Увеличение объема работы	За выполнение финансово-экономической работы	ежемесячно	7000.00
За работу с видео техникой <u>Сторожа</u>	Организация бесперебойной работы видео наблюдения	Учет видео записей	ежемесячно	2456.67
За работу в АИС	Работа с	Отсутствие	ежемесячно	6000.00



"Аверс" <i>Воспитатель</i>	входящей и исходящей документацией	замечаний по работе электронной почтой		
За работу с архивными документами <i>Воспитатель</i>	Оформление архивных документов	Отсутствие замечаний по работе архивными документами	ежемесячно	6000.00
Работа с сайтом <i>Воспитатель</i>	Своевременное размещение информации на сайте	Отсутствие замечаний по работе сайта	ежемесячно	6000.00
<b>За качество выполняемых работ</b>				
За наличие квалификационной категории (педагоги)	Наличие аттестационного листа  Выполнение фактического объема педагогической работы (1 ставка)	2 кв. категория (до окончания срока ее действия)	ежемесячно	5
		соответствие занимаемой должности	ежемесячно	5
		1 кв. категория	ежемесячно	15
		высшая кв. категория	ежемесячно	20
Награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком (педагоги)	Наличие нагрудного знака «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»	Эффективность трудовой деятельности	ежемесячно	15
Примечание: При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований				
<b>За стаж непрерывной работы</b>				
За стаж непрерывной педагогической работы	Наличие стажа работы: ✓ от 3 до 5 ✓ от 5 до 10 ✓ свыше 10 лет	Эффективность трудовой деятельности	ежемесячно	5
				10
				15
<b>Премияльные выплаты</b>				
По итогам работы ежемесячно	Выполнение показателей результативной и эффективной	Результаты выполнения показателей эффективной	ежемесячно	Согласно стоимости и количества набранных

	деятельности	деятельности согласно сводного оценочного листа		баллов по оценочному листу
--	--------------	---	--	----------------------------------

Примечание: В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в Учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательной организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5.3. Основанием для определения размера премиальных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения о согласовании оценки результативности их деятельности ежемесячно.

5.3.1. Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

5.3.2. Стимулирование работников осуществляется в виде единовременных премий при наличии экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности в связи с особо значимыми событиями:

- уход работника на пенсию
- юбилейные даты
- в связи профессиональными праздниками

5.3.3. Единовременная премия (при наличии экономии фонда оплаты труда) может выплачиваться работнику за работу, не предусмотренной его должностными обязанностями, размер разовой премии не ограничен.

5.4. В целях социальной поддержки, при наличии экономии фонда оплаты труда, работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника
- тяжелое финансовое положение работника
- смерть близких родственников работника

5.4.1. Материальная помощь оказывается по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзного органа при наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения.

5.5. Системой оплаты труда Учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.8. Планирование фонда оплаты труда Учреждения по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

5.9. Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников.

## **Раздел 6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ «Детский сад № 30»**

6.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 « Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющую образовательную деятельность»

6.2. Уровень образования педагогических работников Учреждения при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников Учреждения определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Учителям-логопедам устанавливаются должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальности - логопедия; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спец. факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.7. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. и
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

#### 6.8. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования Шпаковского муниципального района.

6.9. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет руководитель.

## Раздел 7. Прочие вопросы оплаты труда.

7.1. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников образовательной организаций (далее – Предельный уровень):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) образовательной организации, чел.	Предельный уровень
1.	От 251 до 500 включительно	3,0

7.2. Конкретный размер Предельного уровня устанавливается отделом образования администрации Шпаковского муниципального района. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя Предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению учредителя, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке. (при приостановлении деятельности учреждения, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

7.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения должно рассчитываться на основании порядка, утверждаемого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.4. Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года. Расчеты ведутся отдельно по должностям, его заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.5. Если заместитель руководителя или главный бухгалтер учреждения работают по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом – как по основной работе, так и при совмещении.

7.6. Если заместитель руководителя, главный бухгалтер работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должностям заместителя руководителя или главного бухгалтера.

7.7. При определении среднемесячной зарплаты работников учреждения учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7.1. Среднемесячная зарплата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) рассчитывается по формуле:

$$З_{плсрраб} = З_{плраб} \cdot Ч_{раб} \cdot 12, \text{ где:}$$

$З_{плсрраб}$  – среднемесячная зарплата работников учреждения;

$З_{плраб}$  – фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

$Ч_{раб}$  – средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

12. – количество месяцев в году.

7.7.2. Среднемесячная зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$З_{плсррук} = З_{плрук} \cdot 12, \text{ где:}$$

$З_{плсррук}$  – среднемесячная зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации;

$З_{плрук}$  – фактически начисленная зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации за календарный год;

12 – количество месяцев в году.

Если заместитель руководителя, главного бухгалтера образовательной организации отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев.

7.7.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения рассчитывается по формуле:

$$С_{зп} = З_{плрук} \cdot З_{плсрраб}, \text{ где:}$$

$С_{зп}$  – соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения;

$З_{плсррук}$  – заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

$З_{плсрраб}$  – среднемесячная зарплата работников учреждения.

Положение принято общим собранием работников МБДОУ « Детский сад № 30»  
Протокол от 01.08.2017г