

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего Детским садом №  
65  
от «30» июня 2017г № 36  
«Об утверждении Положения об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский  
сад № 65»

***Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65»***

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Детского сада № 65 (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

Положение об оплате труда работников Учреждения, предусматривает конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

3. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее - Управление образования) на соответствующий финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 30 процентов.

4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее – Управление образования) и включает в себя все должности работников данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России»

(далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) норм труда;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников**

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

25. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

26. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

27. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 4 и 5 к настоящему Положению.

28. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

29. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения**

30. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

31. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

32. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

- а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов.

Повышение оклада руководителю по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые он совмещает.

Порядок аттестации руководителей Учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация руководителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется

муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей и их заместителей отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

34. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

37. Для работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

38. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Поварам, за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по специальной оценке условий труда не реже одного раза в пять лет с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

39. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

40. Работникам Учреждений (кроме руководителя Учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов – педагогическим работникам за работу в группах, в которых реализуются адаптивные образовательные программы

2) 10 процентов – младшим воспитателям за работу в группах, в которых реализуются адаптивные образовательные программы

3) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, детьми, больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

41. Выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

42. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

43. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за проведение работы по дополнительным образовательным программам и иные виды работ, не включенные в круг должностных обязанностей.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, утвержденного руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

47. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

48. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

49. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

51. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

53. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

54. К выплатам за качество выполняемых работ относятся качественные показатели, определяемые настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

55. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении.

В стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера в детском саду засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в детском саду;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось 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 оплаченного простоя);
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.
- стаж работы в образовательном учреждении, из которого работник был принят переводом или по приглашению Учреждения.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается настоящим Положением.

56. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании оценки эффективности деятельности Учреждения. Выплата премии производится на основании приказа заведующего Детским садом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Детского сада.

57. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) ежемесячная премия
- 2) единовременная премия

58. Размер ежемесячной премии устанавливается с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах за текущий месяц.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности работы.

Комиссия принимает решение о премировании и установлении размера ежемесячной премии до 17 числа текущего месяца, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. Протоколы заседаний комиссии хранятся в детском саду 5 лет. Работник имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

На основании решения комиссии заведующий издает приказ о премировании.

Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются и производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и руководителем Учреждения.

В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и руководителем Учреждения, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

59. Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в оплачиваемом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нетрудоспособности;

- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

#### 60. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

##### Старший воспитатель

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в %
<b><i>Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>			
1	Работа в инновационном режиме, режиме эксперимента	1.1. Разработка локальных актов учреждения (программы развития, образовательной программы, положений и т.д.)	5
		1.2. Привлечение внебюджетных средств	2
		1.2.1. для развития образовательной среды	
		в результате участия в грантовых конкурсах:	2
		городских	
		окружных, региональных федеральных	4 6
		1.3. Личное участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада	5
		1.4. Распространение педагогического опыта детского сада в городском профессиональном сообществе: - проведение семинаров, конференций, организованных в детском саду	10
2	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2.1. от 1 до 15 детей От 15 до 25 детей От 25 и выше	2 3 4
3	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		10
<b><i>Качество выполняемых работ</i></b>			
1	Организация работы по формированию предметно-пространственной развивающей образовательной среды в соответствии с ФГОС ДО		5
2	Эффективность деятельности по работе с кадрами	2.1. За организацию и своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками	5

		2.2. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, мероприятиях различного уровня - городских	3
		- региональных	5
		- федеральных	10
		2.3. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах, мероприятиях различного уровня - городских	
		1	8
		2	7
		3	6
		- региональных	
		1	15
		2	12
		3	10
		- федеральных	
		1	20
		2	15
		3	12
		2.4. Качественный состав педагогических кадров ( <i>доля педагогов, имеющих первую и высшую кв.к., составляет не менее 70 %</i> )	10
3	Информационная открытость	3.1 Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Детского сада на его официальном сайте	5
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. За высокий уровень проведения мероприятий, нацеленных на приобщение воспитанников к здоровому образу жизни	5
		4.2 Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе от 80% до 85%	5
		от 86% до 90%	10
		от 91% до 95%	15
		96% и выше	20
		4.3 Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников - нет заболеваемости;	10
		- не более 5 случаев	5
5	Эффективность управленческой деятельности	5.1 За эффективную организацию работы органов самоуправления	5
		5.2 Эффективная организация контроля образовательной деятельности педагогических работников	10
6	Отсутствие обоснованных обращений граждан, связанных с нарушением их прав и прав несовершеннолетних		2

7	Высокий исполнительской дисциплины	уровень		10
<b><i>Стаж работы</i></b>				
1	Стаж работы в Детском саду №65		- от 1 года до 3 лет	2
			- от 3 лет до 5 лет	4
			- от 5 лет до 10 лет	6
			- от 10 лет до 15 лет	8
			- от 15 лет до 20 лет	10
			- от 20 лет и более	12

**Показатели эффективности труда педагогических работников**

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в %
<b><i>Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>			
1	Работа в инновационном режиме, режиме эксперимента	1.1. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие Детского сада	10
		1.2. Разработка и (или) реализация авторских и (или) инновационных программ, технологий, методик	12
		1.3. Наличие публикаций в сборниках материалов научных конференций, методических журналах и в сборниках научных трудов	7
2	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах различного уровня (очное участие) (за каждое мероприятие)	2.1. По Детскому саду за наличие призовых мест:	
		1 место,	5
		2 место,	4
		3 место	3
		2.2. Городской уровень	6
		2.2.1. принимал(и) участие в творческом / профессиональном мероприятии(ях)	
		2.2.2. наличие призовых мест:	
		1 место	9
		2 место	8
		3 место	7
		2.3. Областной уровень	9
		2.3.1. принимал(и) участие в творческом / профессиональном мероприятии(ях)	
		2.3.2. наличие призовых мест:	
		1 место	15
		2 место	12
3 место	10		
2.4. Федеральный уровень	15		
2.4.1. принимал(и) участие в творческом / профессиональном мероприятии(ях)			
2.4.2. наличие призовых мест:			
1 место,	25		
2 место,	20		
3 место	18		
3.	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		15
4.	Творческий подход к созданию элементов образовательного пространства	4.1. оформление помещений	8
		4.2. оформление территории	8

5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Детского сада	5.1. 1 мероприятие На уровне Детского сада	3
		Городской уровень	5
		Областной уровень	8
		Федеральный уровень	10
6.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (пропорционально отработанному времени)	6.1 за 1 ребенка	5
7.	Работа с вновь пришедшими детьми в адаптационный период (август – октябрь)	7.1. ранний возраст	7
		7.2. младший дошкольный возраст	5
8.	Экономия тепло-, водо-, энергоресурсов		4
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Творческий подход к созданию развивающей предметно-пространственной среды		6
2	Творческий подход к реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	2.1. Привлечение родителей к участию в мероприятиях различного уровня	
		2.1.1. по Детскому саду;	3
		2.1.2. городской уровень;	5
		2.1.3. областной уровень;	8
		2.1.4. федеральный уровень	10
		2.2. Использование нетрадиционных способов взаимодействия с родителями воспитанников (мастер-классы, различные акции, семинары, семейные клубы, круглые столы и пр.)	10
		2.3. Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности группы на официальном сайте Детского сада	5
3	Оказание помощи молодым специалистам	4.1. Наличие отчетности о проделанной работе	6
4	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (от списочного состава детей)	<b>5.1 Ранний возраст</b>	
		от 75% до 85%	3
		от 86% до 90%	5
		от 91% до 95%	8
		96% и выше	10
		<b>5.2 Дошкольный возраст</b>	
		от 80% до 85%	3
		от 86% до 90%	5
		от 91% до 95%	8

		96% и выше	10
5	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	<b>6.1 Ранний возраст</b>	5
		- нет заболеваемости;	
		- не более 3 случаев	3
		<b>6.2 Дошкольный возраст</b>	5
		- нет заболеваемости;	
		- не более 2 случаев	3
6	Отсутствие травматизма во время пребывания ребенка в Детском саде		3
7	Отсутствие нарушений по организации детского питания (один раз в квартал)		5
8	За эффективное использование ИКТ в образовательном процессе		5
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	10
<b>Стаж работы</b>			
	Стаж работы в Детском саде №65	- от 1 лет до 3 лет	3
		- от 3 лет до 8 лет	5
		- от 8 лет до 16 лет	7
		- свыше 16 лет	9

**Показатели эффективности труда работников, участвующих  
в образовательном процессе: делопроизводитель, младший воспитатель**

Профессионально-квалификационная группа: *Служащие  
делопроизводитель*

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в %
<b><i>Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>			
1	Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня	1.1 Уровень Детского сада	6
		1.2 Городской уровень	8
		1.3 Областной уровень	10
		1.4 Федеральный уровень	15
2	Оказание помощи в создании элементов образовательного пространства	2.1. оформление помещений	10
		2.2. оформление территории	10
3	Проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда	3.1 Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве	15
4	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		15
5	Интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Детского сада норм труда.	5.1. свыше одной ставки	15
6.	Экономия тепло-, водо-, энергоресурсов		6
<b><i>Качество выполняемых работ</i></b>			
1	Соблюдение требований установленных нормативными документами в сфере делопроизводства и качественное ведение документации		15
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	7
<b><i>Стаж работы</i></b>			
1	Стаж работы в Детском саду №65	- от 1 года до 3 лет	3
		- от 3 лет до 5 лет	5
		- от 5 лет до 10 лет	7
		- свыше 10 лет	9

Профессионально-квалификационная группа: *учебно – вспомогательный персонал  
помощник воспитателя*

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в %
<b><i>Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>			
1	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		12
2	Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня	1.1 Уровень Детского сада	6
		1.2 Городской уровень	10
		1.3 Областной уровень	15
		1.4 Федеральный уровень	20
3	Оказание помощи в создании элементов образовательного пространства	3.1. оформление помещений	15
		3.2. оформление территории	15
4	Проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда	4.1 Активное участие под руководством воспитателя в мероприятиях по соблюдению воспитанниками распорядка дня.	10
		4.2. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям	10
		4.3 Оказание помощи в создании развивающей предметно-пространственной среды	10
5.	Оказание помощи в организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	5.1. за 1 ребенка	8
6.	Работа с детьми в адаптационный период (август – октябрь)		10
7.	За экономию тепло-, водо-, энергоресурсов		6
<b><i>Качество выполняемых работ</i></b>			
1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе	<b><i>1.1 Ранний возраст</i></b>	
		от 75% до 85%	10
		от 86% до 90%	15
		от 91% до 95%	20
		96% и выше	25
		<b><i>1.2 Дошкольный возраст</i></b>	
		от 80% до 85%	10
		от 86% до 90%	15
от 91% до 95%	20		
96% и выше	25		
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	<b><i>2.1 Ранний возраст</i></b>	
		- нет заболеваемости;	10
		- не более 3 случаев	5

		<b>2.2 Дошкольный возраст</b>	10
		- нет заболеваемости;	
		- не более 2 случаев	5
3.	Отсутствие нарушений при организации детского питания		7
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	7
<b>Стаж работы</b>			
1	Стаж работы в Детском саду №65	- от 1 года до 3 лет	3
		- от 3 лет до 5 лет	5
		- от 5 лет до 10 лет	7
		- свыше 10 лет	9

**Показатели эффективности труда работников, не участвующих в образовательном процессе:**

**Профессионально-квалификационная группа: рабочие.**

**Рабочие (дворник; подсобный рабочий; сторож; уборщик служебных помещений; грузчик, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в %
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1	Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня	1.1 Уровень Детского сада	5
		1.2 Городской уровень	8
		1.3 Областной уровень	10
		1.4 Федеральный уровень	12
2	Оказание помощи в создании элементов образовательного пространства	2.1. оформление помещений	15
		2.2. оформление территории	15
3	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		10
4	Экономия тепло-, водо-, энергоресурсов		6
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Качественное ведение учётно-отчётной документации (оператор стиральных машин)		8
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	7

<b>Стаж работы</b>			
	Стаж работы в Детском саду №65	- от 1 года до 3 лет	3
		- от 3 лет до 5 лет	5
		- от 5 лет до 10 лет	7
		- свыше 10 лет	9

**Профессионально-квалификационная группа: рабочие.**

**Повар**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Размер стимулирующих выплат в %</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1	Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня	1.1 Уровень Детского сада	5
		1.2 Городской уровень	8
		1.3 Областной уровень	10
		1.4 Федеральный уровень	12
2	Оказание помощи в создании элементов образовательного пространства	2.1. оформление помещений	15
		2.2. оформление территории	15
3.	Проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда		10
4.	Экономия тепло-, водо-, энергоресурсов		6
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Обеспечение качественного питания по результатам контроля	10
		1.2. Высокая оценка бракеражной комиссии по качеству приготовления блюд.	3
		1.3. Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.	7
		1.4. Положительная динамика количества дней пребывания детей в детском саду (пропорционально отработанному времени) -ранний возраст более 75%	5
		-дошкольный возраст более 80%	5
2.	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		6

3.	Отсутствие нарушений по организации детского питания		5
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	5
<b>Стаж работы</b>			
	Стаж работы в Детском саду №65	- от 1 года до 3 лет	3
		- от 3 лет до 5 лет	5
		- от 5 лет до 10 лет	7
		свыше 10 лет	9

Профессионально-квалификационная группа: *Служащие калькулятор*

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в %
<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1	Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня	1.1 Уровень детского сада	2
		1.2 Городской уровень	3
		1.3 Областной уровень	4
		1.4 Федеральный уровень	5
2	Оказание помощи в создании элементов образовательного пространства	4.1. оформление помещений	5
		4.2. оформление территории	5
3	Проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда	3.1 Систематическое использование ИКТ при составлении меню-требования	3
4.	Экономия тепло-, водо-, энергоресурсов		6
5.	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		6
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Качественное ведение учетно-отчетной документации в соответствии с требованиями ХАССП	1.1 Своевременное осуществление производственного контроля	5
		1.2 качественное ведение учётно-отчётной документации по питанию	2
2	Отсутствие нарушений по организации детского питания		2
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	5
<b>Стаж работы</b>			
	Стаж работы в Детском саду №65	- от 1 года до 3 лет	3
		- от 3 лет до 5 лет	5

	- от 5 лет до 10 лет	7
	- свыше 10 лет	9

**Профессионально-квалификационная группа: служащие  
Заведующий хозяйством**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Размер стимулирующих выплат в %</b>
<b><i>Интенсивность и высокие результаты работы</i></b>			
1.	Помощь и активное участие в мероприятиях различного уровня направленных на повышение имиджа Детского сада	1.1. Уровень Детского сада	5
		1.2. Городской уровень	8
		1.3. Областной уровень	10
		1.4. Федеральный уровень	12
2.	Работа в инновационном режиме, режиме эксперимента	2.1. Разработка локальных актов учреждения (программы развития, положений и т.д.)	8
		1.2. Привлечение внебюджетных средств: 1.2.1. для содержания имущественного комплекса	8
		1.2.2. в результате участия в грантовых конкурсах	10
3	Выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		15
<b><i>Качество выполняемых работ</i></b>			
1	Обеспечение безаварийности, бесперебойности систем и ресурсов учреждения	1.1. Своевременное проведение работ по устранению технических неполадок	10
		1.2. Высокое качество организации и проведение ремонтных работ в здании и на территории Детского сада	10
		1.3. Эффективное использование и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	6
2	Эффективная организация контрольно-аналитической деятельности		8
3	Информационное обеспечение	3.1. Подготовка своевременной информации о финансово-хозяйственной деятельности детского сада на официальном сайте	3
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса	4.1 Положительная динамика количества дней пребывания детей в Детском саду более 75%	3

		4.2 Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (средний показатель по детскому саду): - нет заболеваний	10
		- не более 5 случаев	5
		4.3 Организация и проведение работ, направленных на повышение уровня безопасности в детском саду	5
5	Создание технических условий для организации обучения и воспитания детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья		2
<b>Стаж работы</b>			
1	Стаж работы в учреждении	- от 1 года до 3 лет	3
		- от 3 лет до 5 лет	5
		- от 5 лет до 10 лет	7
		- свыше 10 лет	9

61. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения может применяться единовременное премирование работников Учреждений. Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику детского сада, определяется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада.

Единовременная премия не выплачивается работникам детского сада:

- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из Учреждения по статье 71, пунктам 4 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии экономии финансовых средств на оплату труда.

#### **62. Порядок выплаты единовременной премии работникам учреждения**

Единовременные премии устанавливаются распоряжением заведующего в размере, не превышающем 50% одного должностного оклада:

- при объявлении благодарности;
- при награждении Почетной грамотой Управления образования, главы города Каменска-Уральского, Городской Думы города Каменска-Уральского, органов государственной власти Свердловской области, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2004 года № 24 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области;
- в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости.

Единовременные премии устанавливаются распоряжением заведующего в размере, не превышающем одного должностного оклада:

- по итогам календарного года при наличии существенных результатов работы;
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Решение о выплате указанной премии и ее конкретном размере принимает заведующий с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и срочности его выполнения и при наличии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера учреждения.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

#### **63. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения**

Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в следующих особых случаях:

- при рождении ребенка в семье работника - на основании копии свидетельства о рождении ребенка - 500 руб.;
- при личной свадьбе работника, впервые вступающего в брак – на основании копии свидетельства о браке - 500 руб.;
- многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей ко Дню семьи – на основании копии удостоверения о многодетности - 500 руб.;
- работнику, имеющему инвалидность или ребенка-инвалида, ко Дню инвалида – на основании копии справки об инвалидности - 500 руб.;
- работнику, воспитывающему детей, получающему первое платное педагогическое образование – на основании подтверждающих документов - 500 руб.;
- при оздоровлении работника в санатории, профилактории, если работник платит за путевку более 80% - на основании копии квитанции об оплате путевки – 500 руб.;
- при протезировании зубов - на основании копии договора, подтверждающего оплату протезирования - 1000 руб.;
- проведение платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям) стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника – на основании выписки из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства – 1000 руб.;
- приобретение для работника либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника учреждения – на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов – 1000 руб.;
- в случае продолжительной болезни работника при лечении в стационаре свыше 30 дней - на основании выписки из истории болезни - 1000 руб.;
- в случае смерти работника его родственникам, занимающимся похоронами умершего – на основании копии свидетельства о смерти - 2000 руб.;
- в случае смерти близких родственников – (мужа, жены, детей) – на основании копии свидетельства о смерти - 500 руб.;
- в связи со строительством или приобретением жилья – на основании подтверждающих документов - 1000 руб.;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника в результате пожара, кражи) – на основании соответственно копии постановления о возбуждении уголовного дела или копии акта о пожаре – 1000 руб.;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – на основании подтверждающих документов - 1000 руб..

В случаях, не предусмотренных данным Положением, материальная помощь может оказываться по совместному решению заведующего и профсоюзного комитета.

Заявление об оказании материальной помощи работником должно быть представлено в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью.

Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера учреждения.

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 65»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	8000

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 65»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12000
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	13000
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	14000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед	15000

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 65»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор	9000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда	10000

Приложение № 4  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 65»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Наименование квалификационного разряда	Размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	6000
2 квалификационный разряд	6500
3 квалификационный разряд	7000
4 квалификационный разряд	7500
5 квалификационный разряд	8000
6 квалификационный разряд	8500
7 квалификационный разряд	9000
8 квалификационный разряд	9500

Приложение № 5  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 65»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	6000
1 квалификационный уровень	кладовщик; кастелянша; оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар 4 разряда	7500
1 квалификационный уровень	повар 5 разряда	8000





