


Комитет Правительства
Чеченской Республики
по дошкольному образованию
Нохчийн Республикан Правительствон
школе дахаза долчу берийн дешаран Комитет
Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад
№ 5 «Хадижа» г. Гудермес»
(ГБДОУ «Детский сад № 5 «Хадижа»)
Пачхьалкхан бюджетни школал хьалхара
дешаран учреждени
«Гуьмсе г1алара «Берийн беш № 5 «Хадижа»

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБДОУ
«Детский сад №5 «Хадижа»
от 01.09.2022 № 72-од

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
Протокол от 01.09.2022
№ 02

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
 Гатиева З.З.
01.09.2022

**Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №5
«Хадижа»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Хадижа» (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Хадижа» (далее - учреждение).

2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ранее действующего Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных организаций при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

7. Средняя заработная плата педагогических работников учреждения, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», должна быть доведена до уровня средней заработной платы в сфере общего образования Чеченской Республики.

8. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, государственных гарантий по оплате труда, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения представительного органа работников учреждения.

9. В размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. Порядок и условия

определения оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

2.1.1. минимальные оклады (должностные оклады), устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;

2.1.2. повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам);

2.1.3. выплаты компенсационного характера;

2.1.4. выплаты стимулирующего характера.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяют размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенным приложениями 1-5 к настоящему Положению.

2.3. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) работников учреждения подразделяются на:

2.3.1. повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2.3.2. повышающий коэффициент за награду;

2.3.3. персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за награду устанавливается за следующие награды:

1) почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный»;

2) нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

3) почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;

4) ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), за награду устанавливается работникам, которым присвоено

почетное звание, начинающиеся со «Народный», «Заслуженный», «Почетный», при соответствии почетного звания профилю их деятельности.

При наличии двух и более наград, повышающий коэффициент за награду к минимальному окладу (должностному окладу), применяется к одной из наград, предусматривающей наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности и важности выполняемой работы, степени ответственности и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте учреждения.

2.6. Размеры повышающих коэффициентов, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

3. Порядок определения оплаты труда педагогических работников учреждения

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов):

- 3.2.1. повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 3.2.2. повышающий коэффициент за награду;
- 3.2.3. персональный повышающий коэффициент.

3.3. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- 3.3.1. имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- 3.3.2. имеющим I квалификационную категорию - 0,2;

3.4. Педагогическим работникам учреждения, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

3.4.1. за почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Почетный» - 0,2;

3.4.2. за почетное звание, начинающееся со слова «Народный» - 0,3;

3.4.3. за нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 0,2;

3.4.4. за почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 0,3;

3.4.5. за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» - 0,3;

3.5. Локальным нормативным актом учреждения для педагогических работников учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.6. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

4. Порядок определения оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.2. Локальным нормативным актом учреждения работникам учреждения, занимающим должности служащих, могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов).

4.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,2.

4.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные

разделами 4 и 5 настоящего Положения.

5. Порядок определения оплаты труда медицинских работников учреждения

5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников учреждения определяются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Локальным нормативным актом учреждения в отношении медицинских работников учреждения могут быть применены персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

5.3. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

6. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала учреждения

6.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение № 4 к настоящему Положению).

6.2. Работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов).

Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном нормативном акте учреждения. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.

6.3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному

персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

7. Порядок определения оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (Приложение № 5 к настоящему Положению).

7.2. Работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов). Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусматривается в локальном нормативном акте учреждения. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

7.3. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров

8.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры, порядок и критерии осуществления руководителю учреждения компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается в соответствии с порядком, предусмотренным в разделе 6 настоящего Положения.

8.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

8.4.С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

9. Выплаты компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

9.3. Виды выплат компенсационного характера:

9.3.1. выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

9.3.2. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.4. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается доплата:

9.4.1. за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада);

9.4.2. за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада).

9.5. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

9.6. 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.

9.7. Руководитель учреждения обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

9.8. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

9.10. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или исполнение обязанностей по вакантной должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы и (или) возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (или исполнение обязанностей по вакантной должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

Виды работ	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада)
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников; руководителю кружка по духовно-нравственному воспитанию воспитанников; ответственному за охрану труда; руководителю методического объединения; наставнику молодого специалиста	до 40

9.11. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9.12. При выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни работнику производятся доплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в

выходные и нерабочие праздничные дни.

В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

9.13. Работникам за специфику работы повышение должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) на 20% - педагогическим работникам и 15% - помощникам воспитателя в группах, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам и адаптированным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелым нарушением речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее – ограниченные возможности здоровья).

9.14. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

9.15. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к окладу (должностному окладу) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

9.16. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.17. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

10.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютном размере.

10.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы для

установления стимулирующих выплат осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

10.4.1. за интенсивность и высокие результаты труда;

10.4.2. за стаж работы, выслугу лет;

10.4.3. за наличие ученой степени,

10.4.4. премиальные выплаты по итогам работы:

1) премия по итогам работы за месяц;

2) ежемесячная премия;

3) премия по итогам работы за квартал;

4) премия по итогам работы за год;

5) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

10.5. За интенсивность и высокие результаты труда могут устанавливаться выплаты:

10.5.1. денежные выплаты воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы в размере не ниже 1000 рублей;

10.5.2. педагогическим работникам учреждения за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20% от оклада (должностного оклада) по занимающей должности;

10.5.3. работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий – до 10% от оклада (должностного оклада) по занимающей должности;

10.5.4. работникам, ответственным за организацию питания в учреждении – до 10% от оклада (должностного оклада) по занимающей должности;

10.5.5. работникам учреждения с ненормированным рабочим днем – до

100% от оклада (должностного оклада) по занимающей должности.

10.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- 3) при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
- 4) при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

10.7. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включается:

- 1) время работы в образовательных учреждениях;
- 2) 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);
- 3) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- 4) периоды временной нетрудоспособности.

10.8. За наличие ученой степени работникам учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера:

- 1) имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20% от оклада (должностного оклада);
- 2) имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30% от оклада (должностного оклада).

10.9. Условия и порядок установления премий утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

10.10. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- 1) сложность и важность выполняемой работы, степень ответственности;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- 4) участие в инновационной деятельности.

10.11. Ежемесячная премия работникам учреждения устанавливается за высокие результаты работы.

10.12. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в

работу коллектива по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- 1) в связи с празднованием Дня воспитателя;
- 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

10.13. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, руководитель учреждения вправе оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью работника, тяжелым материальным положением и т.д.

10.14. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.15. Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени (дня, недели), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.16. Учреждениями могут устанавливаться иные виды выплат стимулирующего характера.

11. Порядок установления оклада (должностного оклада) руководителю учреждения

11.1. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

11.2. При установлении оклада (должностного оклада) руководителя учреждения учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

11.3. При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера работников независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

11.4. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

11.5. При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

12. Заключительные положения

12.1. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБДОУ «Детский
сад №5 «Хадижа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11 840
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12 115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; старший воспитатель; педагог-психолог	12 115
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед	12 420

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГБДОУ «Детский
сад №5 «Хадижа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Главный бухгалтер; Заместитель заведующего по ВМР; Заместитель заведующего по АХЧ	25536
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам и должности, отнесенные к квалификационному уровню	6600
2 квалификационный уровень	Делопроизводитель; и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	5620
3 квалификационный уровень	Повар и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	5620
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	8 100

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГБДОУ «Детский
сад №5 «Хадижа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам должностей
медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7 650
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	7 960