

**ПРИНЯТО:**  
на Общем собрании Детского сада  
Протокол № 1  
от «09» января 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор  
МАДОУ «Детский сад №4»  
С.В. Семёнова  
от «09» января 2017 г.  
Приказ от 09.01.2017 г. № 14 -од

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ "Детский сад №4"  
\_\_\_\_\_ В.В. Кокшарова  
от «09» января 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МАДОУ «Детский сад №4»**  
**от 01 января 2017 г.**

Данное положение разработано на основе  
Постановление Главы администрации  
МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 года  
№ 4/1346 «Об оплате труда работников  
муниципальных образовательных организаций,  
функции и полномочия учредителя  
в отношении которых осуществляют  
управление образования и  
управление дошкольного образования  
администрации МО ГО «Сыктывкар»  
в ред. 25.08.2014 года № 8/3093  
«О внесении изменений в постановление  
администрации МО ГО «Сыктывкар»  
от 21.04.2014 года № 4/1346

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в МАДОУ «Детский сад №4» (далее – ДОУ) высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 года № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в ред. 25.08.2014 года № 8/3093 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014 года № 4/1346, от 29.09.2008 года № 9/3775 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений МО ГО «Сыктывкар», а так же на основании Устава ДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается, изменяется и дополняется дошкольным образовательным учреждением, согласовывается с Активом профсоюзного органа, принимается Общим собранием Детского сада, утверждается Приказом руководителя ДОУ.

1.4. Настоящее положение предусматривает систему оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №4»: размеры окладов (должностных окладов/тарифных ставок), доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты.

1.5. Оплата труда работников определяется его личным вкладом с учетом конечных результатов работы дошкольного образовательного учреждения.

1.6. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.7. Материальное стимулирование устанавливается приказом руководителя ДОУ в пределах фонда оплаты труда и выплачивается как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.8. Материальное стимулирование может устанавливаться на определенный период времени (месяц, квартал, год), носить разовый характер, а также не устанавливаться в случаях производственных нарушений или халатного отношения к профессиональной деятельности.

1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются за показатели в работе предыдущего месяца.

1.10. Размер материального стимулирования может изменяться в сторону увеличения или уменьшения в зависимости от степени эффективности и качества

выполняемых работ, а также от вклада работника в развитие дошкольного учреждения и системы дошкольного образования в целом.

1.11. Материальное стимулирование состоит из выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров работникам заработной платы и других условий труда.

1.14. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Организации. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.15. В случае изменения законодательства, а также нормативных актов республики Коми, Положение подлежит изменению.

1.16. Настоящее Положение вступает в силу с **01.01.2017 г. по 31.12.2017 г.**

## **II. Порядок и условия оплаты труда работникам МАДОУ "Детский сад №4"**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работникам МАДОУ "Детский сад №4"**

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется директором учреждения на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета (субсидии) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на основании расчета планового фонда оплаты труда.

Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

2.1.2. Ежемесячная оплата труда работников состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение сотрудником закрепленных за ним должностных обязанностей. Постоянной частью заработной платы является базовый оклад, умноженный на повышающий коэффициент согласно действующему штатному

расписанию, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего севера.

Переменной частью оплаты труда считаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

## 2.2. Установление должностных окладов

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок (далее – должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем учреждения.

При определении должностного оклада руководящих работников учреждения (заместителей директора, руководителей структурных подразделений) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

В соответствии с Постановлением Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» № 7/2659 от 25.07.2014г. года «О внесении изменений в постановление главы администрации МО ГО «Сыктывкар» в ДОУ с 01.09.2014 года установлены следующие должностные оклады, тарифные ставки:

2.2.1.1. Должностные оклады руководящих работников в следующем размере:

Должность	Должностной оклад (в рублях)			
	4 группа	вторая группа	первая группа	высшая группа
Заместитель директора по АХЧ	-	-	10880	-

2.2.1.2. Должностные оклады педагогическим работникам в следующих размерах:

Должность	Должностной оклад (в рублях)			
	без категории	вторая категория	первая категория	высшая категория
Воспитатель	6860	6860	6860	6860
Музыкальный руководитель	6000	6000	6000	6000
Учитель-логопед	6860	6860	6860	6860
Педагог-психолог	6860	6860	6860	6860
Старший воспитатель	6860	6860	6860	6860

2.2.1.3. Должностные оклады по должностям в следующих размерах:

Должность	Должностной оклад (в рублях)
Дворник	3410
Сторож	3475
Кладовщик	3475
Кастелянша	3475
Делопроизводитель	3535
Младший воспитатель	4935
Специалист по кадрам	4200
Шеф-повар	4200
Уборщик служебных помещений	3475
Водитель	3685
Заведующий хозяйством	4200
Грузчик	3475

#### 2.2.1.4. Тарифные ставки по должностям в следующих размерах:

Должность	Разряд	Тарифная ставка (в рублях)
Подсобный рабочий	II	3475
Рабочий по обслуживанию оборудования и других электронагревательных приборов	III	3535
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	III	3535
Повар детского питания	III	3535
Повар детского питания	IV	3610
Повар детского питания	V	3685
Оператор стиральных машин	V	3685

### III. Повышение должностных окладов

3.1. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования республики Коми.

3.1.2. Производить доплату учителю-логопеду в размере 20 % от должностного оклада 2857,50 рублей за работу с детьми, имеющими нарушения в развитии речи.

3.1.3. Увеличить должностной оклад шеф-повару на 35 % от должностного оклада 3790,00 рублей.

3.1.4. На основании Постановления Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» № 7/2659 от 25.07.2014г. «О внесении изменений в постановление главы администрации МО ГО «Сыктывкар» увеличить должностной оклад педагогическим работникам за наличие категории:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы)	Размер повышения в процентах
1.	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед за наличие:	
	высшей квалификационной категории	60%
	первой квалификационной категории	45%
	второй квалификационной категории	10%

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленным в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

### IV. Установление компенсационных выплат работникам МАДОУ "Детский сад №4"

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

4.1.1. Доплаты работникам МАДОУ "Детский сад №4" за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.2. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника.

4.1.3. Доплаты молодым специалистам учреждения.

4.2. Доплаты работникам муниципальных учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставка) заработной платы в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы)
4.2.1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра), (в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов Постановления Главы Администрации МО ГО «Сыктывкар»)	не менее 35 (часовой тарифной ставки (должностного оклада) <b>включительно</b>
4.2.2.	На работах с тяжелыми и вредными условиями труда	до 8 (по результатам аттестации рабочего места) <b>включительно</b>
4.2.3.	За работу в праздничные дни в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации к должностным окладам	в двойном размере

4.3. Доплаты работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

4.3.1. Заместителю директора по АХЧ за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 10% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b>
4.3.2. Специалисту по кадрам за ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки)	до 10% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b>
4.3.3. Педагогическим работникам МАДОУ "Детский сад №4": 4.3.3.1. за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных программ, социальных проектов) 4.3.3.2. за сопровождение в образовательном процессе детей-инвалидов 4.3.3.3. за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физическому развитию) 4.3.3.4 за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье 4.3.3.5. за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 20% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b> до 25% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b> до 20% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b> до 15% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b> до 15% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b>
4.3.4. Младшим воспитателям МАДОУ "Детский сад №4" за непосредственное осуществление воспитательных функций в	до 30% к должностному окладу (ставка заработной платы)

процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков	платы) <b>включительно</b>
<b>4.3.5. Работникам МАДОУ "Детский сад №4"</b> за руководство методическими объединениями; за работу в аттестационных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категории. (на период работы аттестационной комиссии)	до 15% к должностному окладу (ставка заработной платы) <b>включительно</b>

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы)
<b>Молодым специалистам:</b>	
старшему воспитателю, воспитателям, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	40
старшему воспитателю, воспитателям, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании <b>с отличием</b> , и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	45
музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	25
музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании <b>с отличием</b> , и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, заключившие трудовой договор с муниципальными учреждениями образования на срок не менее трех лет.

4.5. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 6 и 7 настоящего приложения.

4.6. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 7 настоящего раздела.

4.7. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на

альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

## **V. Установление стимулирующих выплат сотрудникам МАДОУ "Детский сад №4"**

5.1. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), повышение ответственности и инициативы работников и имеют следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты и качество выполняемой работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием для назначения выплат стимулирующего характера являются критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы:

- Исполнение должностных обязанностей;
- Исполнение требований законодательства;
- Уровень квалификации;
- Сохранение здоровья воспитанников;
- Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- Обеспечение условий безопасности;
- Освоение государственных образовательных стандартов;
- Социальное партнерство;
- Финансово-хозяйственная деятельность;
- Инновационная деятельность.

5.2. Размеры премий, материальной помощи, а также надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, определяются МАДОУ "Детский сад №4» самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте, с учетом мнения представительного органа работника.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу, размер выплат в таблице указан включительно.

5.4. Конкретные размеры надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда заместителям руководителя МАДОУ "Детский сад №4", устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно.



5.4.1. Доплаты за интенсивность и высокие результаты и качество выполняемой работы работникам устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностным окладам (тарифной ставке)
5.4.1.1.	Заместитель директора по АХЧ	до 120 включительно
5.4.1.2.	Другие работники	до 100 включительно

5.4.2. Надбавки за качество выполняемых работ, работникам награжденными ведомственными наградами устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностным окладам (тарифной ставке)
5.4.2.1	Заместитель директора по АХЧ	до 10 включительно
5.4.1.2	Другие работники	до 10 включительно

Доплаты и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Критерии установления выплат стимулирующего характера:

#### 5.5. Доплаты и надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии к размерам выплат стимулирующего характера	Размер надбавок в процентах к должностным окладам (тарифной ставке)
5.5.1.	Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", нагрудным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", нагрудным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", нагрудным знаком "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", нагрудным значком "Отличник народного просвещения", значком "Отличник народного просвещения", нагрудным значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного образования Российской Федерации".	10%
5.5.2.	Работникам за качество выполняемых работ (своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики; высокий профессионализм, своевременное, добросовестное выполнение обязанностей предусмотренных трудовых договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами)	до 100 включительно

## 5.6. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностным окладам (тарифной ставке)
5.6.1.	Педагогический персонал	до 100 включительно
5.6.1.1.	Единовременная премия за участие в городских, республиканских, российских конкурсах (участникам, лауреатам и победителям конкурсов) на основании приказов вышестоящих органов	в суммарном выражении
5.6.2.	Младшие воспитатели	до 100 включительно
5.6.3.	Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	до 100 включительно
5.6.4.	Специалист по кадрам, делопроизводитель	до 100 включительно
5.6.5.	Кладовщик	до 100 включительно
5.6.6.	Шеф-повар, повар детского питания, подсобный рабочий	до 100 включительно
5.6.7.	Кастелянша, оператор стиральных машин, швея	до 100 включительно
5.6.8.	Дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщица служебных помещений, водитель, грузчик	до 100 включительно

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы (Приложение №1). Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

5.7. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

5.8. Премииальные выплаты по итогам работы, надбавок за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ устанавливается в процентном выражении от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом руководителя учреждения.

Премии могут выдаваться по результатам работы Организации и отдельных структурных подразделений за месяц, квартал, год.

Решение о выдаче премий работникам принимается директором, при наличии финансовой возможности.

Премия устанавливается и выплачивается всем категориям работников по следующим основаниям:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплаты в % к должностному окладу и в рублях
5.8.1.	По итогам работы за месяц	до 200%
5.8.2.	По итогам работы за квартал	до 200%
5.8.3.	По итогам работы за год	до 200%

5.9. Ежемесячную выплаты за выслугу лет к должностным окладам (тарифной ставке) работникам (руководителям, специалистам, другим служащим и

высококвалифицированным рабочим) МАДОУ «Детский сад №4» (далее именуемую надбавка за выслугу лет) производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, в следующих размерах:

<b>При стаже работы:</b>	<b>Размер надбавки (в % к окладу):</b>
<b>От 1 года до 5 лет</b>	<b>5</b>
<b>От 5 лет до 10 лет</b>	<b>10</b>
<b>От 10 лет до 15 лет</b>	<b>15</b>
<b>Свыше 15 лет</b>	<b>20</b>

5.9.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в ДОУ на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

5.9.2. Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения об оплате труда.

5.9.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- Период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- Период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- Период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- Период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- Период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих, в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах.
- Время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

5.9.4. Работникам выполняющим педагогическую или преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорциональному объему учебной нагрузки.

5.9.5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующий организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.10. Ежемесячную надбавку к должностному окладу (тарифной ставке) работнику МАДОУ «Детский сад №4», награжденному ведомственной наградой:

№ п/п	Наименование ведомственной награды	Размер надбавок в процентах к должностным окладам (тарифной ставке)
5.10.1.	Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации	10%
5.10.2.	Почетная грамота Министерства образования Республики Коми	6%

#### **VI. Установление выплат по возмещению расходов при нахождении в служебной командировке**

6.1. Выплаты производятся по возмещению расходов по оплате проезда к месту командирования и обратно в город Сыктывкар (включая страховой сбор по обязательному личному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и расходов за пользование постельными принадлежностями) в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. При отсутствии проездных документов, подтверждающие произведенные расходы,- осуществляется в размере минимальной стоимости проезда в плацкартном вагоне скорого поезда, а при отсутствии на данном направлении скорых поездов - оплата проезда осуществляется в размере стоимости в плацкартном вагоне пассажирского поезда и автобуса. Бронированию и найму жилого помещения осуществляются на основании предъявленных документов из внебюджетных средств и средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг.

При утрате проездных документов оплата расходов производится на основании проездных документов, выданных соответствующей транспортной организацией.

6.1.1. Возмещению иных расходов, связанных со служебной командировкой, производятся при предоставлении документов, подтверждающие эти расходы, и при письменного разрешения работодателя на возмещение данных расходов:

- Оплата провоза багажа сверх установленной нормы;
- Оплата услуг связи.

6.2. Возмещение расходов на выплату суточных устанавливаются:

6.2.1. Руководителю ДОУ - в размере до 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за счет внебюджетных средств, средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг, и за счет субсидии в размере 100 рублей.

6.2.2. Сотрудникам ДОУ - в размере до 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке из внебюджетных средств и средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг.

#### **VII. Установление иных выплат**

7.1. В ДОУ устанавливается особая выплата – материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих от приносящий доход деятельности, всем категориям работников по следующим основаниям:

- болезнь, смерть близких родственников, тяжелое материальное положение;
- в связи с юбилеем, рождением ребенка, свадьбой;
- в связи с профессиональным праздником.

7.2. Выплаты материальной помощи устанавливаются в размере до одного фонда оплаты труда включительно.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Стимулирующие надбавки и доплаты к должностному окладу могут быть изменены или отменены приказом руководителя за несвоевременное или некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка.

8.2. Показатели, влияющие лишение стимулирующих доплат:

8.2.1. При наличии несчастного случая с ребенком по недосмотру;

8.2.2. При появлении на рабочем месте в нетрезвом состоянии;

8.2.3. За грубое или неоднократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДООУ;

8.2.4. За систематическое неподчинение приказам и распоряжениям администрации.

8.2.5. За устойчиво низкие результаты и показатели трудового процесса.

8.3. Показатели, влияющие уменьшение размера стимулирующих доплат:

8.3.1. Грубого нарушения санитарных правил, инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, противопожарной безопасности;

8.3.2. Несвоевременного прохождения медосмотров, несоблюдение санэпидрежима;

8.3.3. Халатного и небережливого отношения к имуществу детского сада;

8.3.4. За нарушение исполнительской дисциплины;

8.3.5. За нарушение больничного режима;

8.3.6. В случае обоснованных жалоб родителей.

### **IX. Удержания из заработной платы**

9.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Организации могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в отчет в связи со служебной командировкой, оплаты льготного проезда в отпуск, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

9.2. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

а) счетной ошибки;

б) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

в) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

9.3. При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью,
- возмещении вреда в связи со смертью кормильца
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

9.4. Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».