

**Приложение № 7**  
к Коллективному договору  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

«Согласовано»

Председатель ППО МБДОУ  
детский сад «Диинчигеш»

*Ооржак* Ооржак А.А.

"01" апреля 2019 г.



«Утверждаю»

Заведующая МБДОУ

детский сад «Диинчигеш»

*Кара-Сал* Кара-Сал Я.С.

"01" апреля 2019 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

#### Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Диинчигеш» с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детского сада «Диинчигеш» с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна, на основании Постановления Правительства республики Тыва от 19 июля 2015 года № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», Постановления Администрации Тоджинского кожууна от 04 октября 2018 года № 367 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения- детского сада «Диинчигеш» с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг.

Размер заработной платы работников определяется с учетом:

*Копия Серва: заведующая МБДОУ  
детского сада «Диинчигеш» Кара-Сал Я.С.  
Кара-Сал 19.11.2020г.*



окладов (должностных окладов), размеров должностных окладов. ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемыми Постановлениями администрации

Тоджинского кожууна; повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории; наличия званий и муниципальных наград, отнесения к категории молодых специалистов;

специфики работы в образовательной организации; продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

объемов учебной (педагогической) работы;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;

выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда; процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями; выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество работы; других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к размерам ставок. Размеры ставок заработной платы, образованные с

учетом указанных повышающих коэффициентов, применяются для расчета заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из минимальных размеров ставок заработной платы и минимальных размеров должностных окладов.

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локальных актов организаций.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, муниципальных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения; при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Оплата труда библиотечных и других категорий работников организации осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

1.7. Лица, в том числе из числа специалистов по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.8. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем организации образования с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

## **2. Условия оплаты труда работников образовательных организаций**

### **2.1. Система оплаты труда включает:**

должностные оклады руководителя в зависимости от группы по оплате труда образовательной организации; должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами – оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам; повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

### **Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

2.3. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма размера должностного оклада или размера ставки заработной платы (приложение № 1) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приложение № 2).

2.4. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в организации независимо от вида экономической деятельности.

2.5. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической работы, компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение № 3), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 4), а также выплат стимулирующего характера.

2.6. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.7. Заработная плата заведующей ДООУ из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда заведующей ДООУ устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципальной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва.

Пределный уровень соотношения средней заработной платы заведующей ДОУ и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 3.

Пределное соотношение средней заработной платы работников организации (без учета заведующей) устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

2.8. Компенсационные выплаты заведующей ДОУ, рассчитываются согласно приложениям № 3 к настоящему Положению.

2.9. Стимулирующие выплаты по результатам работы заведующей ДОУ устанавливаются учредителем организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат заведующей устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Трудовой договор (эффективные контракты) должны предусматривать конкретные показатели и критерии оценки их деятельности, размеры и условия назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы и обеспечению реализации целей и задач деятельности организации.

### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.10. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в приложении № 5 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в образовательной организации.

2.11. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного

справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

### **Порядок установления компенсационных выплат**

2.12. Размеры без проведения специальной оценки условий труда и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, (приложение № 6)

2.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 30 процентов.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

### **Порядок установления стимулирующих выплат**

2.14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются организацией с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера

учитываются выплаты, предусмотренные в приложениях № 7,8,9 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности организации.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

2.16. В целях поощрения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера за: качество; высокие результаты; выплаты за почетные звания; выплаты молодым специалистам; стаж педагогической работы; премии за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются в случаях:

особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; высокой организации и проведения занятий и внеурочных мероприятий, а также высоких показателей работы по данным контроля дошкольного, регионального и федерального уровней;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;

выполнения функций наставников над молодыми педагогами (с педагогическим стажем до двух лет) дошкольных образовательных организаций в размере не менее 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

**Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы  
устанавливаются в соответствии с рекомендациями  
Министерства образования и науки Республики Тыва**

2.16. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.17. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания установлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.18. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.19. Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы, определен в приложении № 9 к настоящему Положению.

2.20 Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению заведующей ДООУ в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников, на основании предложений органа государственного общественного

управления организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

2.21. Для работников образовательной организации может быть установлен один или несколько видов премий:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.23. Решение о введении конкретной премии принимает заведующая ДОО на основании положения о премировании организации. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Заведующая ДОО при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций**

3.1. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Диинчигеш» с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

3.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

3.3. Месячный фонд оплаты труда организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала и числа педагогических ставок.

3.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть ФОТ; ФОТ<sub>стим</sub> – часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда организации должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

3.6. Организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается заведующей ДОУ и включает в себя все должности педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал с

учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации к 2019 году не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Заведующей ДОО обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников организации, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Размеры должностных окладов, размеры ставок заработной  
платы по должностям педагогических работников  
МБДОУ детского сада «Диинчигеш»  
с. Тоора-Хем Годжинского кожууна**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	5300
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	5300
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	5400
3 квалификационный уровень	воспитатель	5500
	педагог-психолог	5500
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания	5600
	старший воспитатель	5600
	учитель-логопед	5600

**Приложение №2**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Повышающие коэффициенты за наличие  
квалификационной категории  
педагогических работников, применяемые  
для осуществления выплат педагогическим  
работникам по профессиональной группе  
должностей педагогических работников  
МБДОУ детского сада «Диинчигеш»  
с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна  
с учетом присвоенной им квалификационной  
категории**

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2

**Приложение №3**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Компенсационные коэффициенты специфики  
работы**

Показатели специфики	Рекомендуемый коэффициент
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

**Приложение №4**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Размеры должностных окладов заведующей  
МБДОУ детского сада «Диинчигеш»  
с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна  
в зависимости от группы по оплате труда  
руководителей в следующих размерах:**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Заведующая	9177	8549	8070	7500

**Примечание:**

Административно-хозяйственные функции в общеобразовательных и других образовательных организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

**Приложение №5**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Должностные оклады работников  
МБДОУ детского сада «Диинчигеш»  
с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна  
по профессиональной квалификационной группе  
должностей работников вспомогательного персонала второго  
уровня**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя (младший воспитатель)	8064
1 квалификационный уровень	старший повар повар	8520 8355
1 квалификационный уровень	сторож	3991
1 квалификационный уровень	Дворник 0,3	2560
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3492
1 квалификационный уровень	Кладовщик 0,5	4032
1 квалификационный уровень	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды 1,5	11971,5
1 квалификационный уровень	Кастелянша 0,5	3990,5
1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий	3990,5

1 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию здания 0,5, подсобный рабочий 0,5	8064
1 квалификационный уровень	Ночные помощники воспитатели (няни)	4032
1 квалификационный уровень	Кочегар (машинист котельной)	3492
1 квалификационный уровень	Документовед 0,5	1951
1 квалификационный уровень	Охранник (вахтер)	7981
4 квалификационный уровень	Электромонтер	9857

**Приложение №6**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Компенсационные выплаты работников  
МБДОУ детского сада «Диинчигеш»  
с. Тоора-Хем Тоджинского кожууна**

<b>№</b>	<b>Условия осуществления выплат, доплат</b>	<b>Размер доплат</b>	<b>основание начисления доплаты</b>	<b>Категории получателей доплат</b>	<b>Периодичность начисления доплаты</b>
1	за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда в размере до	12%	ТК ст. 143	Машинисты котельные (кочегары), работник КОиРЗ, младшие воспитатели, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повара, помощник повара, кастелянша, заведующему складом, ночные помощники воспитатели (няни)	Ежемесячно
	за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда в размере до	24%	ТК ст. 143	Машинисты котельные (кочегары)	По мере необходимости
2	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	35%	ТК ст. 154, 153	Машинисты котельные (кочегары), сторожа (за работу в ночное время)	Ежемесячно

		100%		Всем работникам, <b>(работа по выходным и праздничным дням)</b>		
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	35%		Ночные помощники воспитатели (няни) <b>(за работу в ночное время)</b>	Ежемесячно	
	за помощь воспитателям	30%		помощники воспитатели (младшие воспитатели)	Ежемесячно	
3	за работу, связанных не входящих в круг основных обязанностей работника	до 25%	ТК ст. 149	Заведующему, работнику по КОиРЗ, завскладом, завхозу	Ежемесячно, по мере необходимости	
				Завхоз ( за <b>погрузочно- разгрузочные работы)</b>	Ежемесячно	
		0,20		Руководителю, за ведение делопроизводства при отсутствии делопроизводителя в		
				штате организаций		
	0,10		Работникам организаций за проведение федеральных мониторингов, экспериментальной			

				работы, инновационной работы	
		0,40		Педагогу-психологу за работу с детьми из социально неблагополучных семей	
4	за работу в местностях с особыми климатическими условиями	50%	ТК ст. 316 районный коэффициент	Всем работникам	Ежемесячно
		80%	ТК ст. 317 крайний север	Всем работникам	Ежемесячно
	Работникам, проживающим в сельской местности	2600 р		педагогическим работникам, заведующему	Ежемесячно
5	Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	50%	ТК ст. 60.2, ст.151	Всем работникам	по мере необходимости
	За санаторные группы	20% 15%		Заведующая, педагогические работники, и все работники которые работают в санаторных группах	Ежемесячно

Примечание:

1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора не более 30 процентов от должностного оклада.

1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными и (или) особо вредными, особо опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



культуры и спорта» с начислением по основному месту работы	
---	--

Примечание: при наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) применение повышающего коэффициента производится по одному основанию.

Повышающие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителям и специалистам организаций.

**Приложение №8**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Коэффициенты для определения размеров  
ежемесячных надбавок стимулирующего характера  
педагогическим работникам, поступающим на  
работу по полученной специальности впервые**

1. Педагогическим работникам, поступившим на работу в дошкольные образовательные организации, на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):	Коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,25
с высшим образованием	0,2
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,15
со средним профессиональным образованием	0,1

Периоды, приходящиеся на время после получения образования до поступления на педагогическую работу по специальности, не учитываются.

При переходе в другую образовательную организацию за работником сохраняется право на данные выплаты.

**Приложение №9**  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад «Диинчигеш»  
на 2019-2022 г.

**Стимулирующие коэффициенты  
за стаж педагогической работы по должностям  
педагогических работников, применяемые для  
осуществления выплат педагогическим работникам**

Стаж педагогической работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,05
от 10 до 20 лет	0,10
свыше 20 лет	0,15