

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МОУ Детский сад № 48

 Е.В. Мыскина

01.09.2017г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

МОУ Детский сад № 48

 Н.В. Федина

01.09.2017г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 48 Центрального района Волгограда»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» № 82-ФЗ (изм. от 02.06.2016 № 164-ФЗ);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год» утв. Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12;
- Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 (в редакции решений Волгоградской городской Думы от 16.05.2012 № 61/1792, от 21.11.2012 № 69/2076, от 19.06.2013 № 78/2362, от 27.11.2013 № 6/112, от 06.12.2013 № 7/172, от 14.07.2014 № 16/512);
- Решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов» ( в редакции на 06.03.2013);
- Решением Волгоградской городской Думы № 59/1710 от 19.07.2017г. о внесении изменений в решение Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда , за исключением муниципальных учреждений в сфере искусства».
- Приказом департамента по образованию Администрации Волгограда № 504 от 08.08.2016 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных дошкольных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»;
- Приказом департамента по образованию Администрации Волгограда № 482 от 18.08.2014 «Об утверждении порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных дошкольных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы» (изм. приказом департамента по образованию Администрации Волгограда № 503 от 08.08.2016г.);
- Приказом департамента по образованию Администрации Волгограда № 497 от 21.08.2012 « О внесении изменений в приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»;
- Приказом департамента по образованию Администрации Волгограда № 1107 от 31.12.2013 «О внесении изменений в приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения

коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»;

- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год» (утв. Решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12);
- Приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»;
- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 48 Центрального района Волгограда» (далее по тексту – Детский сад № 48), и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общих отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общих отраслевых профессий рабочих» и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам (в ред. решений Волгоградской городской Думы от 19.06.2013 № 78/2362);
- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- порядок и условия оплаты труда медицинского работника МОУ Детского сада № 48;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3 Фонд оплаты труда работников МОУ Детский сад № 48 формируется на календарный год:

1.3.1. заведующего, педагогических работников и помощников воспитателя, исходя из расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях (в соответствии с Постановлением Правительства Волгоградской обл. от 21.05.2014 N 265-п "О мерах по реализации Закона Волгоградской области от 10 января 2014 г. N 13-ОД "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях,

обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях");

1.3.2. обслуживающему персоналу исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета Волгограда, и средств, полученных от приносящей доход деятельности (п. 1.3. в ред. решения Волгоградской городской Думы от 19.06.2013 № 78/2362).

1.4. Нормативы расходов на оплату труда педагогических работников и на оплату труда прочего персонала устанавливаются в размере не менее 72 процентов и 28 процентов соответственно от общего фонда оплаты труда учреждения (без учета расходов на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников до уровня средней заработной платы работников в сфере общего образования в Волгоградской области).

1.5. Система оплаты труда в Детском саду № 48 устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Детского сада № 48, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников Детского сада № 48.

1.6. 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 законодательством Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников Детского сада № 48, 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.

1.8. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.11. Условия оплаты труда работников медицинских организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## **2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА № 48**

2.1. Системы оплаты труда работников Детского сада № 48 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам Детского сада № 48 устанавливаются руководителем по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и

	<b>персонала первого уровня</b> Первый квалификационный уровень	
4.1.	<b>Помощник воспитателя</b>	
5.	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b> Второй квалификационный уровень	5719
5.1.	<b>Завхоз</b>	
6.	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b> Первый квалификационный уровень	6699
6.1.	<b>Инженер энергетик</b>	
6.2.	<b>Инженер по охране труда</b>	
6.3.	<b>Специалист в сфере закупок</b>	
7.	<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b> Первый квалификационный уровень	
7.1.	<b>Кастелянша</b>	4575
7.2.	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	
7.3.	<b>Дворник</b>	
7.4.	<b>Сторож</b>	
7.5.	<b>Машинист по стирке белья</b>	
7.6.	<b>Уборщик служебного помещения</b>	
8.	<b>ПКГ работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b> Пятый квалификационный уровень	8210
8.1.	<b>Старшая медицинская сестра</b>	

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам Детского сада № 48 устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения .

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Детского сада № 48 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 30% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 15% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику устанавливается педагогическим работникам – 20% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам – 15% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.8. К минимальным окладам, должностным ставкам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы пропорционально объему выполняемых работ. (в ред. решения Волгоградской городской Думы от 19.06.2013 № 78/2362).

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Детского сада № 48, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников Детского сада № 48.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников Детского сада № 48 пропорционально объему выполняемых работ ( в ред. решения Волгоградской городской Думы от 16.05.2012 № 61/1792).

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Данные выплаты устанавливаются по итогам проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада) , ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.8.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 35 %.

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

3.8.3. В перечень дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических и иных работников :

- за ведение работы с детьми по дополнительным образовательным программам - 20% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ведение персонифицированного учета - 20 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ведение библиотечного фонда - 30% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за подготовку документов по аттестации кадров - 30% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ведение официального сайта МОУ 20 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за подготовку и ведение документации по осуществлению закупок для МОУ - 50% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за контроль родительской платы - 10 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за своевременную подачу сведений и размещение документов на сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru - 20 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за осуществление контроля и оформление необходимой документации по охране труда и ГО И ЧС до 30% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, положениями о премировании, локальными актами Детского сада № 48 с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.2. В целях поощрения работника за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
  - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
  - б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия.

4.3. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.4. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем детского сада с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам труда, достижению примерных показателей эффективности деятельности педагогов устанавливаются по результатам оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников, утвержденных приказом Департамента от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования» (изм. приказом департамента по образованию Администрации Волгограда № 503 от 08.08.2016г.) за соответствующий отчетный период.

В целях стимулирования работников образовательных учреждений, финансируемых за счет собственных доходов бюджета Волгограда (за исключением субвенции, предоставляемой из бюджета Волгоградской области), к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу предусматриваются средства в размере 30 % фонда оплаты труда образовательного учреждения.

(в ред. решения Волгоградской городской Думы от 16.05.2012 № 61/1792)

В целях стимулирования работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенции, предоставляемой из областного бюджета, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере 20 % фонда оплаты труда образовательного учреждения (в ред. решения Волгоградской городской Думы от 21.11.2012 № 69/2076)

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Детского сада № 48:

4.5.1. Надбавка за интенсивность.

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, детскому саду и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по детскому саду с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

#### 4.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

#### 4.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по Детскому саду № 48 по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада.

4.6.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской)



работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 2 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в детском саду, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников детского сада по состоянию на начало учебного года.

#### 4.8. Премияльные выплаты.

##### 4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

##### 4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам детского сада устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом детского сада и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО САДА.

5.1. Зарплата руководителя Детского сада № 48, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя Детского сада № 48 определяются трудовым договором, заключенным с Центральным территориальным управлением, департаментом по образованию администрации Волгограда

(далее ТУ ДОАВ). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу Детского сада №48 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

Средняя заработная плата работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

В соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 09 октября 2008г. № 1383 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей, подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности» к основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения:

- воспитатель;
- учитель-логопед;
- педагог-психолог.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников Детского сада № 48, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

Работник, работающий в Детском саду № 48 на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, МОУ как один человек (целая единица).

При определении списочной численности работников Детского сада № 48, относимых к основному персоналу следует учитывать:

- основных работников;
- работников, являющихся внешними совместителями;
- работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, выполняющих работу по должности, относимых к основному персоналу, помимо основной работы в том же образовательном учреждении;
- работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком и длительных отпусках сроком до одного года.

(в ред. решения Волгоградской городской Думы от 16.05.2012 № 61/1792).

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

При определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и

нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники образовательного учреждения, относимые к основному персоналу, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в образовательном учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в образовательном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники образовательного учреждения, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности вышеуказанной категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных вышеуказанными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Порядок определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя введен решением Волгоградской городской Думы от 21.11.2012 № 69/2076, зависит от типа образовательного учреждения, группы оплаты труда и устанавливается на основании объёмных показателей.

Руководители дошкольных образовательных учреждений, по согласованию с начальником ТУ, могут работать по совместительству, но не более, чем на 0,5 ставки.

Совместительство и совмещение руководителем образовательного учреждения иных должностей, кроме педагогических, в том же учреждении допускается только с согласия начальника территориального управления, однако, совмещение должности с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и

составляет до 4,5 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. С целью определения единого подхода при определении коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, руководствоваться:

Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингента обучающихся, численности работников, наличия соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и других показателей).

Отнесение руководителя образовательного учреждения к группам по оплате труда осуществляется 1 раз в год с 01 сентября.

Группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений утверждается начальником территориального управления.

Коэффициент кратности, применяемый при установлении должностного оклада руководителя МОУ и полученный в результате определения группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений, может быть снижен по объективным причинам по личному ходатайству руководителя на имя начальника территориально управления.

5.3. Установление премиальных выплат стимулирующего характера руководителю производится на основании приказа начальника территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08 августа 2016 № 504 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда», и Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Центрального района.

Премирование руководителя учреждений осуществляется в целях материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности руководителей учреждений, повышения их заинтересованности и ответственности в результатах деятельности учреждений и качественном исполнении должностных обязанностей в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по категории работников, к которой относятся руководители. Учреждение вправе создать премиальный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в размере, не превышающем 5% фонда оплаты труда. Конкретный процент премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается на учебный год приказом территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения:

- ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам труда, достижению целевых показателей эффективности деятельности учреждения (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты);
- ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ;
- разовые премии за проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях, за организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (далее - разовые стимулирующие выплаты);
- единовременные стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами по случаю 50-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

5.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам труда, достижению целевых показателей эффективности деятельности учреждения устанавливаются по результатам оценки показателей эффективности деятельности руководителей учреждений на основании критериев согласно приказа учредителя. Размер премии руководителям учреждений устанавливается приказом начальника территориального управления. Для определения размера премии руководители учреждений предоставляют информацию о достижении установленных

результатов оценки показателей эффективности деятельности по итогам учебного года, являющуюся основанием для премирования руководителя, в срок до 01 сентября.

Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений производится по итогам прошедшего учебного года и (или) текущего календарного года.

5.5. Конкретный размер ежемесячных премиальных выплат стимулирующего характера в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения по итогам работы за год определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла. Цена одного балла устанавливается по следующим принципам: размер должностного оклада руководителя (в рублях), установленный на новый учебный год по состоянию на 01 сентября, делится на сумму максимально возможного количества баллов по критериям оценки деятельности руководителей учреждений (100).

Размер премии руководителям учреждений устанавливается в процентах к должностному окладу.

5.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включают в себя следующие выплаты руководителям учреждений:

- имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 7000 рублей;
- имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 3000 рублей.

Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – до 100 процентов;
- на региональном уровне – до 75 процентов;
- на городском уровне – до 50 процентов.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, может быть выплачена разовая стимулирующая выплата в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада.

5.7. При премировании по итогам работы (за квартал, год) может выплачиваться стимулирующая выплата, при определении которой учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов детскому саду труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности.

Размер данной стимулирующей выплаты не может превышать 100 процентов должностного оклада.

Выплаты премий стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты по категории работников, к которой относятся руководители.

5.8. Объем средств, направленный на выплаты стимулирующего характера в год, не может превышать размера премиального фонда руководителя, установленного приказом на текущий финансовый год.

5.9. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда, утвержденного приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06 июня 2014 № 383.

5.10. Материальная помощь руководителям осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям, утвержденного приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06 июня 2014 № 383.

5.11. С учетом условий труда руководителю МОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.12. Размер должностного оклада заместителя руководителя организации устанавливается

исходя из штатной численности работников организации:

- при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;
- от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации.

5.13. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителем по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ.**

6.1. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников осуществляется в соответствии с Порядком определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей (в ред. решения Волгоградской городской Думы от 27.11.2013 N 6/112).

6.2. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей (далее - медицинские работники образовательных учреждений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", с учетом

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к настоящему Положению.

6.3. Размер оплаты труда медицинских работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

6.4. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ медицинским работникам образовательных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы, класса).

6.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам образовательных учреждений в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - до 0,30 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория - до 0,15 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория - до 0,05 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных медицинским работникам образовательных учреждений, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

№	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3
11.	ПКГ работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	7582
11.5	5-й квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	8210
12.	ПКГ «Врачи и провизоры» 2 квалификационный уровень	
12.1	Врач-педиатр	
12.2	Врач-фтизиатр	

6.7. Виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера:

6.7.1. Медицинскому работнику Детского сада № 48 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются ежемесячно в следующих рекомендуемых размерах: до 12 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом аттестации рабочих мест.

6.7.4. Медицинским работникам Детского сада № 48 при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего медицинского работника Детского сада № 48 без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера:

6.8.1. В целях стимулирования медицинского работника МОУ Детского сада № 48 к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.9. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда Детского сада № 48 и не должно приводить к его перерасходу.

## 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

7.1. Установление надбавки молодым специалистам устанавливается в соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 24 декабря 2014 г. N 24/712 "О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 N 20/366 "О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов" (в редакции на 06.03.2013)", с целью их социальной поддержки и привлечения для работы в МОУ Детском саду № 48.

7.2. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- смерти близкого родственника;
- в связи с юбилейными датами (50-55-60-65 лет);
- в случае операции или тяжелого заболевания работника.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии приказом по Детскому саду № 48 с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

7.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

7.5. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

7.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года. В первый год работы устанавливается надбавка в размере 40 % от должностного оклада, во второй год работы – в размере 30 % от должностного оклада, в третий год работы – в размере 20 % от должностного оклада (тарифной ставки).

7.3. Молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, устанавливается надбавка в размере 50 % от должностного оклада, во второй год работы – в размере 40 % от должностного оклада, в третий год работы – в размере 30 % от должностного оклада (тарифной ставки).



7.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы на основании приказа заведующего Детского сада № 48 независимо от педагогической нагрузки.

7.5. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно в пределах фонда оплаты труда, в том числе в период нахождения в ежегодном отпуске и в период временной нетрудоспособности.

7.6. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Принято**  
**на общем собрании работников**  
**МОУ Детского сада № 48**  
**Протокол от 31.08.2017г. № 3**

Положение вводится с 01.09.2017 года.

Положение разработано и подготовлено: заведующим МОУ Детский сад № 48 Феединой Н.В., совместно с Советом МОУ Детского сада № 48.

Срок действия Положения: до замены новым